

ISTCRE

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ISTCRE

PLAN

**DE IGUALDAD ENTRE LOS MIEMBROS
DE LA COMUNIDAD INSTITUCIONAL
DEL ISTCRE**

HONORABLE CONSEJO ACADÉMICO SUPERIOR

JUR-ISTCRE-29-09-2020-243-RE

ISTCRE

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ISTCRE

Contenido

1. Introducción	5
2. Resumen del plan	5
3. Descripción contextual del plan	6
4. Contexto legal: Principios para la Igualdad de oportunidades en el sistema de educación superior	9
5. Justificación del plan.....	10
6. Base categorial del plan.....	11
6.1. Género.....	11
6.2. Violencia.....	13
6.2.1. Uso deliberado de la fuerza	13
6.2.2. Violencia física.....	14
6.2.3. Violencia psicológica	14
6.2.4. Violencia sexual.....	15
6.2.5. Ciberviolencia	15
6.2.6. Maltrato, su tipología y concepción	15
6.3. Grupos LGBTIQ+.....	16
6.4. Discapacidad	17
8 Línea de base.....	20
8.1. Base institucional	20
8.2. Análisis de involucrados.....	21
8.3. Metodología y enfoque de la investigación	22
8.4. Modalidad de la investigación	22
8.5. Tipo de investigación.....	22
8.6. Técnica de producción de información.....	22
8.7. Población y muestra	22
8.8. Bases para calcular el tamaño de la muestra	23

8.9.	Determinación de elementos muestrales.....	24
8.10.	Unidad técnica de producción de información	25
8.11.	Recolección de información.....	25
8.12.	Cálculo de porcentajes.....	25
8.13.	Resultados	26
	Pregunta 1.....	26
	Pregunta 2.....	26
	Pregunta 3.....	27
	Pregunta 4.....	27
	Pregunta 5.....	27
	Pregunta 6.....	28
	Pregunta 7.....	29
	Pregunta 8.....	29
	Pregunta 9.....	30
	Pregunta 10	30
	Pregunta 11	30
	Pregunta 12	31
	Pregunta 13	32
9.	Objetivo superior del plan.....	33
10.	Líneas de acción.....	33
11.	Objetivos estratégicos.....	34
12.	Metas	35
13.	Factibilidad técnica, financiera y social.....	36
14.	Evaluación de impacto	36
15.	Gestión y manejo del plan	36
16.	Bibliografía.....	37

1. Introducción

1. Título del Plan

Plan de Igualdad entre los miembros de la comunidad institucional del ISTCRE.

2. Ubicación Geográfica:

Provincia de Pichincha.

Cantón Quito.

Rumipamba Oe3-19 y Antonio de Ulloa.

3. Institución ejecutora

Instituto Superior Tecnológico ISTCRE.

4. Destinatarios / as:

- Estudiantes
- Personal administrativo
- Docentes

5. Duración:

Cinco años, a partir de septiembre de 2020.

2. Resumen del plan

El presente plan busca definir ejes con los cuales trabajar, a fin de lograr procesos de inclusión, disminución de los índices de violencia, así como cumplir los deberes, derechos y práctica de valores, según los ordenamientos legales existentes en el Ecuador y que rigen la educación superior.

En este plan, se encontrará, en inicio, un contexto en el que se desarrollan las principales categorías con las cuales se abordará el plan. Así, estarán presentes ámbitos como el de género, discapacidades, grupos LGBTIQ+¹, violencia de género: simbólica, física, verbal, ciberacoso, así como maltrato.

Además, se conceptualizará elementos con los cuales se entienda qué es la interculturalidad y las formas que se tienen para incluir a grupos tradicionalmente excluidos en procesos educativos superiores.

Se describen las principales leyes que rigen la educación superior, a fin de que se cumplan con los derechos de inclusión, atención, seguimiento y orientación que debe ejecutar cada Institución de Educación Superior (IES).

Por otra parte, se encontrará el marco metodológico y resultados cuantitativos que permite conocer los principales indicadores sobre los cuales se generarán los objetivos estratégicos, metas, acciones y estrategias de este plan.

¹ termino que contiene los conceptos: lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer. Se añade el símbolo + para incluir otros colectivos que no están representados en las siglas.

3. Descripción contextual del plan

El ejercicio y realización de los derechos humanos en el ámbito de la Educación Superior se relaciona directamente con la posibilidad de desarrollar la educación inclusiva, en igualdad de condiciones para todos y todas, sin discriminación.

Esto implica una construcción teórica, epistemológica, metodológica e investigativa en torno a la igualdad y no discriminación en el ámbito educativo, las categorías de género, discriminación, maltrato a la mujer, y situación socioeconómica, generan condiciones de desigualdad, discriminación y exclusión.

La lucha por la inclusión debe ayudar a superar los factores determinantes del desarrollo, a través de prácticas y relaciones que mantienen condiciones económicas, sociales, culturales, políticas, de exclusión y desigualdad.

Cambiar estas condiciones de desigualdad es responsabilidad directa del Estado y la sociedad, pues existen factores estructurales que sostienen las desigualdades en la sociedad que se reflejan también en el ámbito educativo.

De ahí la necesidad de justificar las funciones de las Instituciones de Educación Superior (institutos, conservatorios, universidades y escuelas politécnicas) como gestores del cambio de paradigmas y generar condiciones de igualdad en los ámbitos de sus competencias, por medio de planes de igualdad, programas y proyectos que ofrezcan formación e información necesaria para enfrentar las brechas de desigualdad de sus actores, al brindar espacios de investigación, monitoreo y evaluación de procesos; recursos técnicos, financieros y políticas institucionales que contribuyan al mantenimiento de valores y de igualdad de todos sus miembros.

"La educación inclusiva se establece en un espacio donde se generan alternativas que, al considerar la diversidad de manera práctica, brindan insumos a la sociedad para cuestionar las medidas y prácticas culturales de un sistema que en su matriz es discriminatorio" (Ocampo González, Aldo, 2016)

En América Latina, desde hace cuatro décadas; en países como Argentina, Chile, Brasil y México, se han desarrollado iniciativas que privilegian la accesibilidad a la educación. De esta forma se busca restituir la regulación estatal y promover el derecho universal de todos y todas a la educación sin discriminación.

En Ecuador, este propósito está amparado en la Constitución de la República que consagra el derecho universal a la educación. Sin embargo, es necesario trabajar en este tema para que el acceso a la educación se dé en condiciones de igualdad, considerando las diversidades que el país tiene por la situación socio – económica de las mujeres y hombres que acceden a la educación; convirtiendo en un desafío para la educación superior el desarrollar nuevas formas de articular una arquitectura pedagógica y ética que considere las variables de género, inclusión, violencia contra la mujer y condiciones socioeconómicas diferenciales.

¿En la lucha por la educación inclusiva existen elementos que refuerzan/imponen o disminuyen marcos normativos para pensar/denunciar/intervenir en las relaciones estructurales

de desigualdad, exclusión, subjetividad y opresión? o bien, ¿bajo qué parámetros o argumentos intelectuales la reformulación del campo epistemológico-teoría del conocimiento que fundamenta el rol ético, investigativo y metodológico, contribuye a subvertir los sistemas diferenciales que codifican y encierran a los grupos humanos considerados minoritarios. "Las formas complejas en que los obstáculos impiden que los estudiantes accedan, participen realmente y tengan éxito en la educación" (Sleen, 2010, pág. 724).

La inclusión como proyecto político, no se reduce a la inclusión funcional y relaciona) de grupos minoritarios o a colectivos de menor representación, o bien, a la sobrerrepresentación de los grupos de atención prioritaria (mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad, pueblos y nacionalidades) y las necesidades educativas especiales, con ello, se estaría implantando una política de compensación sin resolver las desigualdades estructurales que condicionan el sistema social que se reproducen en los diversos niveles educativos.

Por este motivo, es necesario explorar nuevos sistemas de razonamientos sociales que permitan generar un mapeo del campo ético de la inclusión que invite al reconocimiento del "otro" y la "otra" en todos los ámbitos del quehacer humano y sus vínculos interpersonales que permitan avanzar hacia la subversión del orden ético dominante y pre construido sobre educación inclusiva, desde la presencia de argumentos que permitan contestar críticamente la siguiente interrogante: ¿qué hay más allá del otro/otra en el campo ético de la inclusión? y ¿qué tipo de análisis social y psicológico requieren para su comprensión y transformación?, en la adopción de medidas sociales, gubernamentales e institucionales de tal forma que fomente, como indica Unzué (2004), una igualdad entre iguales como desiguales, cuyo resultado ulterior derivará en "recoger y articular los fragmentos de un mundo despedazado desde el punto de vista de la significación subjetiva" (Mitjavila, 2006).

En este contexto, es experimentado por estudiantes en situación de discapacidad, pueblos y nacionalidades del Ecuador o transgénero que realizan sus prácticas de inclusión laboral una vez concluidos sus estudios de tercer nivel.

Estos últimos, con mayores situaciones de violencia estructural, especialmente, por la invalidación social a su identidad en múltiples documentos jurídicos y ciudadanos.

La transformación más importante que enfrenta la creación de un sistema universitario es el desarrollo de un modelo educativo orientado desde criterios epistémicos y metodológicos de inclusión, que asuman una verdadera educación inclusiva, representa bajo la resignificación de todos los campos de la ciencia educativa, a partir del análisis de las confluencias históricas que han aceptado/validado/silenciado este conjunto de contradicciones sobre la justicia social y la gestión de políticas democráticas en el terreno educativo.

Tanto las políticas educativas como las acciones institucionalizadas en cada comunidad deben construir formas alternativas y creativas tendientes a transformar la actividad académica de los estudiantes creando un mecanismo de liberación que se oponga a la inserción posterior a ciudadanías restringidas y de baja intensidad.

"Aunque los indicadores de escolaridad en América Latina muestran un acceso más amplio y equitativo a la educación, la desigualdad social ha aumentado y Latinoamérica sigue siendo la región con la peor distribución social del mundo. La falta de asociación entre el acceso democrático a la educación y una tendencia social más excluyente puede aclararse con un análisis de la relación entre educación e ingresos laborales, que nos puede explicar cómo la educación responde a la demanda del mercado de trabajo" (Larrea, 2006).

Estudios realizados por Larrea basados en encuestas de hogares en siete países de la región que encuentran en distintas condiciones de desarrollo y diversificación, permiten explorar ciertas características propias del mercado laboral respecto a la educación y, en particular, a la instrucción superior.

El análisis vincula el nivel educativo y el género del jefe de hogar con los ingresos familiares, transformados para lograr comparabilidad en distintos países y años. Desde este análisis, la desigualdad social también se expresa en el campo educativo y se evidencia en que la escolaridad en el quintil más rico duplica a la del quintil más pobre.

"En Ecuador a 2010, mientras el analfabetismo entre mayores de 15 años llega al 6.8 % en la Sierra rural llega al 9%; entre la población indígena al 11% y al 22% entre las mujeres indígenas, lo cual demuestra la gran inequidad que todavía existe y que requiere respuestas efectivas impulsadas desde lo local y la aplicación real de las políticas nacionales" (Censo de Población y Vivienda INEC 2010).

La producción de conocimiento y la innovación tecnológica en el desarrollo social y económico han aumentado en las últimas décadas, como resultado del cambio tecnológico acelerado de la economía mundial, la apertura comercial y las nuevas formas de globalización.

La inequidad social también está presente en el ámbito educativo, por lo que se requiere un análisis que considere las diversas categorías que imposibilitan el acceso a la educación superior para comprender las diferentes formas de discriminación en la educación y principalmente la de la superior en Ecuador.

El plan de igualdad, está compuesto por seis propuestas estratégicas, cada una con sus líneas de acción y éstas, a su vez, con sus líneas de acción con las entidades responsables para su ejecución.

- 1. Igualdad de oportunidades y no a discriminación:** Compuesto por tres líneas de acción encaminadas a promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado; prevenir y erradicar todo tipo de violencia sexual, física, psicológica, simbólica; ciberacoso; establecer medidas a fin de garantizar la permanencia de los y las estudiantes; promover medidas de acción afirmativa a fin de asegurar el acceso y permanencia de los y las estudiantes; asegurar la participación en condiciones de igualdad de hombres y mujeres.
- 2. Participación para la gestión de la igualdad:** Constituido por dos líneas de acción encaminadas a asegurar la participación de estudiantes, docentes y personal administrativo en espacios consultivos y de representación garantizando la paridad entre hombres y mujeres,

así como medidas de acción afirmativas para la participación de personas LGBTIQ+; en espacios estudiantiles que incorporen decisiones desde una perspectiva de igualdad.

3. **Docencia:** Comprende de una línea de acción tendiente a promover la formación en género, interculturalidad e igualdad en las carreras que oferta la institución.
4. **Investigación democrática:** Dos líneas de acción propuestas: la una encaminada a promover nuevos sujetos generadores de conocimiento en la población estudiantil, y promover el conocimiento a través de la investigación.
5. **Vinculación con la sociedad:** Dentro de esta propuesta se plantea una sola línea de acción enfocada a promover actividades académicas adscritas a la naturaleza de sus carreras, que permitan generar un aporte a la sociedad.
6. **Sensibilización en igualdad y no discriminación:** Mediante la sensibilización de la comunidad institucional sobre la importancia de construir otras formas de relación entre los géneros, las personas de diferentes nacionalidades, mediante un lenguaje inclusivo, intercultural y diverso en la comunidad estudiantil, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para la implementación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad en sus seis propuestas. La Unidad de Bienestar Institucional será la responsable de la implementación del Plan de Igualdad y, en general, de asegurar condiciones de igualdad para todos los estamentos institucionales.

4. Contexto legal: Principios para la Igualdad de oportunidades en el sistema de educación superior

Art. 3.- Principios para la igualdad de oportunidades. - Para respetar, proteger, garantizar y promover la igualdad de oportunidades, el Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de igualdad, equidad y protección, participación y no discriminación, interculturalidad, desarrollo integral e incluyente, progresividad y no regresión, y opción preferencial para todos los actores del sistema. En lo referente a la población estudiantil, el ejercicio efectivo de dichos principios asegura el ejercicio del derecho a la educación superior en igualdad de oportunidades, garantizando sin discriminación el acceso, permanencia, movilidad, egresamiento y titulación.

Art.4.- Principio de igualdad. - Consiste en garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. La igualdad plantea la adopción de medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucra la apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.

Art. 5.- Principio de Equidad y Protección. - Constituye el conjunto de prácticas y acciones afirmativas tendientes a la superación de condiciones de discriminación, desigualdad y exclusión estructuralmente creadas, principalmente aquellas que incidan en la distribución y redistribución de recursos y la apertura de oportunidades.

Art. 6.- Principio de Participación y no discriminación. - Las CES adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar la participación equitativa y paritaria de todos los actores en todos los niveles de las funciones sustantivas de la educación superior.

Están prohibidas las prácticas o normas internas que generen exclusión, restricción, o violencia física, psicológica o moral entre personas en razón de fundamentos arbitrarios o irracionales que restrinjan el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades.

Art. 7.- Principio de Interculturalidad. - Es la construcción de relaciones equitativas y paritarias, prácticas institucionales, académicas y culturales que se desarrollan en términos de intercambio y diálogo horizontal entre personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, grupos culturales, instituciones, países y culturas que buscan la superación de la exclusión histórica estructural y la construcción de la democracia y la gobernabilidad de sociedades diversas y heterogéneas.

Art. 8.- Principio de Desarrollo Integral e Incluyente. - Consiste en la generación de condiciones para que todas las personas, con énfasis en aquellas que por razones asociadas o no a la discapacidad han sufrido exclusión y marginación del sistema de educación superior, puedan desarrollar sus potencialidades, aporten al bien común y participen plenamente en la vida académica, social, cultural, política y económica que implica la educación superior. Significa que las normas internas de las IES, políticas y prácticas deben diseñarse, planificarse, evaluarse y adaptarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, con base en el respeto y aceptación de las diferencias.

Art. 9.- Principio de Progresividad y no regresión, - Es la adopción de medidas, especialmente pedagógicas, económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga la IES, para lograr progresivamente la plena efectividad de la igualdad, así como exigir a las instancias institucionales y demás autoridades y actores, el respeto y promoción de los derechos y libertades fundamentales. No se permitirán medidas, políticas o normas que impliquen un retroceso en el avance de los principios y derechos establecidos en este Reglamento, normativa institucional y demás normativa que rige el Sistema de Educación Superior.

Art. 10.- Principio de Opción preferencial. - Consiste en la aplicación preferente de medidas especiales, becas no meritocráticas, no competitivas, oportunidades académicas acorde a las necesidades específicas, tutorías, etc., para personas que, por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica no tienen las mismas oportunidades; con el fin de favorecer las trayectorias académicas o profesionales de los actores del Sistema de Educación Superior.

5. Justificación del plan

La atención a la diversidad forma parte de los distintos contextos de actuación de la vida humana; es así, que la educación en y para la diversidad se ha configurado como la clave de los diversos planes, programas, y proyectos que en educación superior se están llevando a cabo sobre este tema de igualdad.

La constante preocupación de una "educación para todos" ha permitido la reflexión en torno a derechos de las personas, que, dentro de los planes educativos y sociales tenían poca visibilidad, sean tomados en cuenta por la comunidad institucional para que en forma conjunta autoridades, docentes, administrativos y estudiantes trabajen en líneas de acción tendientes a eliminar toda forma de violencia de género, discriminación a personas con discapacidad, población LGBTIQ+ y grupos interculturales históricamente excluidos.

Es obligación de la academia como espacio en el que se discuten, forman y progresan las ideas, ser la llamada a desarrollar iniciativas que ante todo busquen generar espacios de diálogo, conciliación y entendimiento entre todos y todas. Así, partiendo de un verdadero estudio orientado hacia el análisis de las diferentes representaciones sociales, prácticas culturales, espacios de vulneración de derechos y violencia de género de las personas pertenecientes a la IES; permitirá ampliar la mirada en torno a problemáticas sociales existentes.

De igual manera, la aplicación de este plan de igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior contribuirá a la convivencia armónica de estudiantes, docentes y directivos del Instituto Superior Tecnológico ISTCRE en torno a la formación de personas íntegras que respetan y reconocen al otro como un igual.

Por otro lado, la investigación que se realizó mediante la aplicación de una batería de encuesta permitió obtener datos de gran utilidad como punto de partida para presentar soluciones institucionales a problemas existentes en la IES, referentes a violencia de género, discriminación a personas con discapacidad, personas LGBTIQ+ que permitan generar caminos por medio de la aplicación de herramientas asertivas dentro y fuera de las aulas.

Igualmente, significa una oportunidad de generar procesos de aceptación y convivencia de todos, eliminando toda forma de creación de acciones que generan la exclusión y la discriminación entre docentes, administrativos y estudiantes y permite avanzar hacia iniciativas y alternativas dirigidas a toda la comunidad académica en torno al cumplimiento de valores, la inclusión y aceptación de todos los grupos humanos

El presente plan constituye un punto de partida en la identificación, descripción y análisis de las diferentes representaciones sociales, culturales e ideológicas que se desarrollan en la comunidad académica (estudiantes-docentes- administrativos-directivos), dentro del abordaje y aplicación de las ciencias sociales, humanas y de la salud que orienten verdaderas iniciativas de inclusión y aceptación.

6. Base categorial del plan

6.1. Género

La explicación que entrega la cultura es que los seres humanos tienen características sexuales en el cuerpo que cada uno conoce. Es decir, estos atributos definen lo que es ser masculino y femenino (Legarde, 1.991).

De manera que, en principio, el género atiende a la idea de que el mundo está clasificado y que a cada uno de los seres humanos se le ha asignado ciertos roles, comportamientos, atributos y modos de vida, según su sexo. Sin embargo, hay que comprender que con el sexo no viene absolutamente nada. Es decir, que todo se lo aprende. Por ello hay que recalcar que la idea de masculino y femenino no nace con el ser humano, pues se construye.

Hablar de género, entonces, implicar hablar de categorías atribuidas a los hombres (lo masculino) y a las mujeres (lo femenino). No obstante, hay que reconocer que se nace con determinadas características sexuales, pero que cada sociedad y cultura les asigna un valor distinto. Incluso les otorga un contenido diferente.

¿Cómo se construye el concepto de género?

Las ideas sobre género, según Mara Viveros (2.000), se construyen sobre la base de Los símbolos, conceptos normativos, instituciones e identidades subjetivas.

Así, mediante los símbolos, la sociedad representa la maternidad como valor supremo en las mujeres; mientras que al hombre se lo determina como jefe de familia, o proveedor financiero.

Los conceptos normativos, por su parte, entregan una serie de reglamentaciones que guían la vida de los individuos, como por ejemplo la obediencia de la mujer hacia su esposo.

En esta transmisión simbólica y normativa son importantes varias instituciones como la familia, la iglesia o la escuela, las cuales afirman las prescripciones que se tiene sobre uno u otro género.

Finalmente, las identidades subjetivas son características percibidas como propias de un determinado género. Por ejemplo, como la mujer es débil necesita protección del esposo o como el hombre es fuerte, no debe llorar o mostrar sus sentimientos.

Como se puede advertir, en base a estos elementos se van creando roles y estereotipos de género. Así, a la mujer se le ha dicho que es una excelente cocinera y ama de casa, y al hombre se lo ha caracterizado como jefe de familia, cumplidor proveedor.

Sin embargo, el problema principal de los roles y estereotipos de género es que éstos contribuyen a establecer juicios de valor sobre lo masculino y lo femenino. De ahí que, se admire la fortaleza de los hombres que encarnan lo masculino y se menosprecia a las mujeres, por un supuesto encaramiento de la sensibilidad en su ser.

Estos juicios de valor producen la discriminación de las personas, la cual se manifiesta en diferentes ámbitos como en el empleo, en la educación, en el acceso a los servicios de salud o a la protección de la justicia. Pero también se reproducen en otros espacios como la calle, el cine o un estadio de fútbol, lugares que, ciertamente, han quedado fuera de la comprensión académica e investigativa de las personas que se dedican al estudio del género.

Otro vacío que ha quedado en los estudios de género, tal como lo reseña Matthew Gutmann (2.000), es que por estas anomalías generadas por la sociedad y la cultura (sublimar a lo masculino y subsumir lo femenino), "los estudios de género aún son equiparados con los estudios sobre las mujeres".

Esta confusión, explica Mara Viveros (2000), tiene su origen "en la búsqueda de legitimidad académica... y un deseo de subrayar la seriedad de las investigaciones, ya que el término 'género' suena más neutral y objetivo que el término 'mujeres' y se desvincula de la supuesta estiridencia política del feminismo".

Sin embargo, como lo indica la misma Viveros, esto se lo ha hecho sin comprender que la categoría de género es relacional. Es decir, que cuando se habla sobre las mujeres, necesariamente se habla también sobre los hombres y viceversa.

No obstante, hay que comprender que esta no es una labor mecánica y que solo con nombrarlos ya se ha hecho un estudio de género exitoso. Al contrario, las investigaciones deben mostrar la posición y relación social en la cual se encuentra uno y otro género.

Pero, en esta parte cabe reflexionar que la categoría no corresponde sólo a un enfoque dualista, sino que mediante la categoría analítica y relaciones de género también se incluye a otras orientaciones sexuales.

De manera que, la categoría género hace referencia a las construcciones simbólicas sobre lo que significa ser hombre, mujer, homosexual, lesbiana o transexual, en sociedades concretas, como la ecuatoriana (Merizalde, 2004).

6.2. Violencia

La violencia es el uso deliberado de la fuerza para controlar o manipular. Socialmente esto se puede generar entre estudiantes y profesores, entornos educativos, o bien en la pareja o a la prole (hijos) y se ejerce por medio del abuso físico, psicológico o sexual.

El eje central de la violencia es la necesidad de ejercer superioridad, dominio y control sobre otra persona y para lograrlo se ejerce agresión (Merizalde, 2006).

La violencia no se limita a las agresiones que ejerce una persona sobre otra, también es violencia el ejercicio de poder agresivo que se cometen en las instituciones entre sus componentes, o entre la madre o el padre contra las hijas y los hijos o cualquiera de los miembros de una familia contra las y los ancianos

La violencia es toda forma de maltrato que ejerce la persona físicamente más fuerte contra la(s) más débil(es).

6.2.1. Uso deliberado de la fuerza

La fuerza, el poder y el dominio se consideran valores positivos, aún más en las sociedades competitivas. Estos atributos continúan siendo considerados parte de la identidad masculina, un componente de la virilidad.

Estos valores fundamentan estructuras de desigualdad, y un medio para alcanzarlos, demostrarlos o defenderlos es la agresión.

Actualmente, la sociedad vive sumergida en una cultura que ha hecho de la fuerza un símbolo de poder sobre otros y al poder lo muestra como algo positivo. De ahí que, el país más poderoso sea aquel que puede imponerles a otros su voluntad, someter a otros a su dominio y que hace ver sus agresiones como parte del bien de la humanidad.

El considerado poderoso es aquel que puede imponerles su voluntad a otros más débiles o sin poder, el que impone su jerarquía disimulada en la idea de protección. A ese se lo considera "fuerte y viril".

Lo tradicionalmente considerado femenino es la debilidad, lo controlable, lo que debe protegerse, lo que pertenece al fuerte. Cuando una mujer o un niño son golpeados física o psicológicamente en su círculo más cercano, aparece, como en un espejo, la imagen misma de lo que la sociedad sigue siendo.

6.2.2. Violencia física

La violencia física es toda agresión que va dirigida hacia el cuerpo. Puede dejar lesiones leves o graves, externas o internas, visibles o invisibles, o no dejar lesiones. Las más comunes son: golpes, apaleos, cinturazos, cachetadas, agarrones, tirones de pelo, apretones dolorosos, pellizcos, empujones, patadas, arrojar objetos, intentos de ahorcamiento, secuestro, privación de la libertad, encierros, violación (que también es una agresión sexual).

También es agresión física la mordedura, cortes, quemaduras, amenaza con armas. Además, se considera una conducta violenta el obligar a vestirse a otra persona de modo que no le gusta.

Todas las formas de agresión sexual. Toda agresión física es también una violencia psicológica.

6.2.3. Violencia psicológica

Esta violencia es la más difícil de detectar, pues no deja huellas físicas visibles y la más difícil de curar, ya que, reduce la autoestima y la seguridad; algunas de sus manifestaciones son:

- a. Abuso verbal: rebajar, insultar, ridiculizar, humillar, utilizar juegos mentales e ironías para confundir, entre otros.
- b. Intimidación: asustar con miradas, gestos o gritos. Arrojar objetos o destrozar la propiedad.
- c. Amenazas de: herir, matar, suicidarse.
- d. Abuso económico: control abusivo de finanzas, recompensas o castigos monetarios, negación del sustento, entre otros.
- e. Aislamiento: control abusivo de la vida del otro, mediante vigilancia de sus actos y movimientos, escucha de sus conversaciones, impedimento de cultivar amistades, prohibición salir, entre otros
- f. Desprecio: tratar al otro como inferior, tomarlas decisiones importantes sin consultar al otro.
- g. Provocar confusión: el agresor niega lo que hace, culpabiliza a la víctima, da órdenes contradictorias, manipulación.

6.2.4. Violencia sexual

Violencia sexual es todo acto de agresión relacionado a sus órganos sexuales, a su vida sexual y su capacidad reproductiva. Entre los más comunes están:

- Obligar a tener relaciones sexuales.
- Obligar a tener sexo con otras personas.
- Realizar durante el acto sexual acciones que duelen o humillan.
- Agarrar senos, nalgas, sexo u otras partes del cuerpo contra la voluntad.
- Obligar a exhibirse o desnudarse.
- Dirigirse a otro en forma obscena y/o ponerle apodosos sexuales.
- No hacer caso de sus ideas y deseos sexuales.
- Obligar a usar o a no usar anticonceptivos.
- Contarle sus aventuras sexuales con otras mujeres o con hombres.
- Burlarse de su cuerpo, de sus deseos o de sus reacciones sexuales.
- Toda violencia sexual es también violencia física y psicológica.

6.2.5. Ciberviolencia

La ciberviolencia de género consiste en el acoso producido por una persona hacia otra del sexo opuesto, utilizando las nuevas tecnologías y todas las herramientas que proporciona Internet (ciberintocables acceso 18 de septiembre 2020).

Las redes sociales, los foros, los juegos online, los chats, son lugares muy comunes en los que se da este tipo de violencia, por lo que resulta imprescindible conocer qué es la ciberviolencia de género.

6.2.6. Maltrato, su tipología y concepción

Por maltrato se entiende el "tratar mal a una persona de palabra u obra. Mediante este procedimiento se menoscaba la integridad de las personas y por ende se las echa a perder como seres humanos"². Varios tratadistas coinciden en que el maltrato se divide en:

- **Maltrato físico:** cuando las conductas implicadas suponen abuso físico (puñetazos, golpes patadas, amagos de estrangulamiento).
- **Maltrato psicológico:** son frecuentes desvalorizaciones, posturas o gestos amenazantes, conductas restrictivas y, por último, culpabilización a otros de las conductas violentas del propio maltratados.

Una forma significativa de este tipo de maltrato es el acoso moral, donde se desarrolla una tortura mental que desestabiliza, confunde, emite mensajes de sentido contradictorio, deforma el lenguaje, descalifica, engaña, miente, desautoriza y niega la realidad. Según Marie France Irigoyen³, autora del libro "El acoso moral", el maltrato psicológico

² Francisco Peralta, clase magistral: Universidad Central, 2002
BibliotecaSalvat

implica una estrategia de utilización del otro y de su destrucción sin que se produzca ningún tipo de sentimiento de culpa.

- **Maltrato sexual:** consistente en el establecimiento forzado de relaciones eróticas sin la más mínima afectividad, o a la imposición de conductas percibidas como degradantes para la víctima.
- **Maltrato físico:** acción no accidental de algún adulto que provoca daño físico o enfermedad en el niño, o que le coloca en grave riesgo de padecerlo como consecuencia de alguna negligencia intencionada.
- **Negligencia:** se refiere a la situación en la que las necesidades físicas, básicas de un niño y su seguridad, no son atendidas por quienes tienen la responsabilidad de cuidarlo.
- **Abuso sexual:** es la utilización para satisfacer deseos sexuales desde una posición de poder o autoridad.
- **Maltrato emocional:** No se toman en consideración las necesidades psicológicas del niño, particularmente, las que tiene que ver con las relaciones interpersonales y con la autoestima.
- **Maltrato prenatal:** Situaciones y características del estilo de vida de la mujer embarazada que, siendo evitables, perjudican el desarrollo del feto.
- **Maltrato institucional:** Situaciones que se dan en centros u organizaciones en las que, por acción u omisión no se respetan los derechos básicos a la protección, el cuidado y la estimulación del desarrollo.

6.3. Grupos LGBTIQ+

Según la página La Vanguardia (acceso 18 de septiembre 2020) 'el término LGBTIQ+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer”.

Se añade al final 'el símbolo + para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores'. De tal forma que esta categoría es omniabarcativa y se actualiza de forma constante, por aquel elemento con el que se le identifica últimamente.

Como se mencionan en la página web consultada, las siglas han evolucionado a lo largo de los años, pues en principio eran solo LGB, y 'en los últimos años se han incorporado nuevos conceptos para hacer referencia a otras identidades de género y orientación sexual'.

En este contexto, organizaciones LGBTIQ+ en la mayor parte del mundo han buscado el reconocimiento de sus derechos desde diferentes escenarios, espacios políticos de participación, y/o desde las mismas dinámicas sociales e institucionales que no los reconocen plenamente como sujetos de derechos.

Las acciones emprendidas buscan la visibilización, el reconocimiento, la inclusión, la igualdad, el respeto y aceptación de la sociedad. Inclusión, desde el ámbito normativo de ley, tales como: el derecho a la igualdad en la constitución política, al trabajo, a la unión, a la adopción de menores y al reconocimiento en todos los ámbitos sociales.

La academia, como lugar en el que se discuten las ideas, no puede ser ajena a este tipo de iniciativas que ante todo buscan generar espacios de conciliación, de diálogo, de entendimiento entre todos y todas, mediante la valoración de las representaciones sociales y prácticas culturales de las personas pertenecientes a los sectores LGBTIQ+, como elemento de comprensión necesario para: la identificación de prácticas pedagógicas y políticas orientadas a la mejora e inclusión de este grupo social al ámbito educativo, partiendo de la resolución de situaciones

cotidianas en torno a la exclusión o rechazo, y la optimización de los procesos de enseñanza aprendizaje desde una perspectiva inclusiva, en pro del pleno desarrollo social, afectivo y de todos los miembros de la institución y, ante todo, transformador corresponde a todos los actores involucrados en el sistema educativo.

6.4. Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano.

Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles.

Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

Desde un enfoque de calidad de vida la discapacidad física, sensorial e intelectual se concibe como un trastorno del neurodesarrollo o del sistema nervioso que afecta algunas habilidades adaptativas, conductuales, sociales y educativas, que con apoyos, guías y ajustes razonables pertinentes y adecuados posibilitan el fortalecer o compensar el desarrollo social, comunicativo y cognitivo, para el acceso, permanencia y egreso en las instituciones de educación superior de las personas con discapacidades.

En este contexto, los tipos de discapacidad son: auditiva, física, intelectual, lenguaje, cognitiva, psicosocial y visual; en tanto, cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados.

La IES, cumpliendo con lo establecido por la LOES, y la LCD, realiza actividades académicas, de bienestar y aplicación de nuevas tecnologías en la institución para garantizar el acceso a la educación inclusiva a las personas con discapacidad; a través del DBI desarrolla acciones en beneficio de las personas con discapacidad.

Tomando como elemento primordial el buscar y propender una calidad de vida sobre la base de elementos de modelo biopsicosocial de la discapacidad que hace hincapié en las ocho dimensiones de la calidad de vida planteadas por Schalock y Verdugo que coincidentes con los de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, que engloban la independencia, la participación social y el bienestar, los cuales contribuyen en el acceso a la

formación técnica o profesional de las personas con discapacidad.

a. Dimensión de bienestar emocional

Corresponde a las emociones positiva y negativa; teniendo en cuenta el auto concepto, seguridad e inseguridad, ausencia de estrés, la motivación, el humor, la ansiedad y la depresión. Se evalúa con los indicadores de satisfacción, auto concepto y ausencia de estrés. (Verdugo y Schalock, 2011).

b. Dimensión de relaciones Interpersonales

Comprende la interacción y las relaciones sociales que mantiene en su círculo más cercano como pareja, amigos, familia, actividades socioculturales; se evalúa con los indicadores de interacciones, relaciones y apoyos. (Verdugo y Schalock, 2011).

c. Dimensión de bienestar material

Relacionado con aspectos materiales que le permitan tener comodidad, seguridad y estabilidad económica en la consecución de metas personales; se evalúa con indicadores de estado financiero, empleo y vivienda. (Verdugo y Schalock, 2011).

d. Dimensión de desarrollo personal

Aprovechamiento de oportunidades de desarrollo personal y aprendizaje, planes Personalizados de Apoyo, integrarse al mundo laboral, desarrollo de competencias personales, y estrategias de comunicación; se evalúa con indicadores de educación, competencia personal y desempeño. (Verdugo y Schalock, 2011).

e. Dimensión de bienestar físico

Tiene que ver con la atención oportuna de salud preventiva u hospitalización, actividades de la vida diaria, la práctica de deportes, espacios de ocio, según sus capacidades, intereses y apoyos que requiera; se evalúa con indicadores de salud, actividades de la vida diaria, atención sanitaria y ocio. (Verdugo y Schalock, 2011).

f. Dimensión de autodeterminación

Comprende la autonomía, independencia, planificación y el cumplimiento de un proyecto de vida en el cual tenga la posibilidad de elegir, tener opciones, preferencias, objetivos e intereses, lo que facilita la toma de decisiones; se evalúa con indicadores de defender ideas y opiniones, autonomía, metas y valores personales, elecciones. (Verdugo y Schalock, 2011).

g. Dimensión de inclusión social

Participación e interacción de las personas en la comunidad, eliminación de las barreras físicas, sociales y comunicativas que dificultan la interacción con otros, mediante redes y servicios de acompañamiento; se evalúa con indicadores de integración y participación en la comunidad, roles comunitarios y apoyos sociales. (Verdugo y Schalock, 2011).

h. Dimensión de la defensa de los derechos

Relacionados con aspectos legales, derechos, búsqueda de un trato respetuoso y equitativo, valoración de opiniones, deseos e inquietudes; se evalúa con indicadores de derechos humanos y derechos legales. (Verdugo y Schalock, 2011).

i. Interculturalidad

El concepto interculturalidad es dificultoso y amplio de tratar, más aún en sociedades como la ecuatoriana. A decir de Enrique Ayala Mora (2017), el término tiene su dificultad, porque se genera en una sociedad dominante blanco— mestiza, en la cual las otras culturas o identidades no existen.

Por otra parte, Sueanny Álvarez Tutillo, señala que el término comprende la convivencia de dos o más culturas en un mismo territorio en el que se promueve el respeto a la diversidad cultural.

Lo diverso, asegura Catherine Walsh, es algo propio, de entornos como el ecuatoriano, en el que no se admiten diferencias. Sin embargo, la diversidad, en tomo a culturas, alude a una condición necesaria de sistemas humanos y sus entornos de acción.

De manera que, la interculturalidad se define y se practica desde las semióticas y las epistemologías; es decir, desde conocimientos de dónde, cómo y quiénes la producen.

En el campo semiótico, Lotman, señala que la cultura representa un espacio cerrado al cual lo denomina semiósfera, por su frontera que genera entre los marcos culturales que afectan a las personas.

En esta perspectiva, para que haya interculturalidad entre dos semiósferas, se necesita que funcione una frontera que cumpla la función de filtro y traducción de elementos semióticos de una cultura a otra (Almeida, 2018).

Aquí, "los lenguajes que se filtran desde el exterior en el espacio de una cultura dada se traducen a los elementos propios de ella, a los códigos y textos que se manejan al interior de la cultura que los recibe" (Ibídem).

De tal forma que, cuando se consigue una debida traducción entre dos culturas, se puede hablar de interculturalidad.

Lo mismo sucede con la lengua hablada o escrita: solo cuando se logra traducir los códigos y los textos de una lengua extraña a la del individuo, se la comprende y se la interioriza.

j. Equidad

La concepción clásica de la equidad es la de igualdad, pero esto no siempre resulta de esa forma. El académico chileno Humberto Maturana (2009), explica que la equidad se refiere, no solo a la igualdad de oportunidades dentro del sistema denominado patriarcal, sino date a cada quien según sus propias capacidades.

Esto quiere decir, que los seres humanos, independientemente de su sexo o género, deben tener las condiciones para lograr equidad dentro de la sociedad y de las actividades que desarrollan.

Por tanto, las leyes no bastan, así como las políticas, planes, proyectos u otros instrumentos de planificación clásica, con los cuales se trata de que los individuos alcancen la tan anhelada equidad.

Por eso que se desecha, al menos en este plan, la noción liberal clásica de equidad, la cual se refiere a la 'igualdad de oportunidades' 'igualdad competitiva que debe existir dentro de la sociedad y en el campo educativo, de forma particular (Pacheco, et. al., 2017).

Por otra parte, se aceptará el término equidad como principio de acción que se dirige hacia el logro de condiciones justas tanto en el acceso como en el control de los bienes materiales, simbólicos y culturales que se distribuyan para las mujeres y para los hombres.

Al utilizar el término justicia se obliga a los seres humanos a plantear los objetivos comunes que deben conseguirse con el propósito de conseguir la convivencia en una sociedad más justa para los actores.

Por tanto, desde Rafael de Pina (2008), se comprenderá que la equidad con justicia significa contar con un atributo que cumple una "función de corregir. En la concepción romana de la equidad esta se presentaba frecuentemente como opuesta al derecho, pero actualmente es considerada como un elemento del derecho positivo y como un criterio de interpretación y de aplicación de la ley, y no como un principio extraño y en conflicto con el derecho. La equidad es para muchos la expresión de la idea de la justicia no encerrada dentro de los límites del derecho positivo, sino en su esfera y acepción más alta, aquella que se llama elemento filosófico del derecho" (p.270)

De tal forma que la denominada equidad de género se referirá al principio que, conscientes de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, permita el acceso con justicia e igualdad de condiciones al uso, control, aprovechamiento y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad" (Pacheco, et. al., 2017).

8 Línea de base

Seguidamente, se muestra la base metodológica con la cual se desarrolló la línea de base. Entre otro elemento consta un análisis institucional, uno de actores y los principales elementos con los que se aplicó la batería de encuestas en el ISTCRE.

8.1. Base institucional

El Instituto Superior Tecnológico "Comunidad, Riesgos y Emergencias", es una Institución de Educación Superior de carácter particular, creada mediante Resolución No. RCP.S04. Nro. 070.04 de 19 de febrero de 2004, expedida por el Consejo Nacional de Educación Superior.

Es una entidad con personería jurídica propia e independiente de la entidad que lo patrocinó y que, por tanto, goza de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica.

Tiene su domicilio en la ciudad de Quito, pero puede crear sedes, extensiones y unidades académicas de conformidad con la planificación institucional, para lo cual se aplicarán las disposiciones y procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Su misión es formar profesionales con valores humanitarios, capaces de emprender, diseñar y cristalizar procesos que reduzcan vulnerabilidades sociales, riesgos y que alivien el sufrimiento humano, con el concurso de personal académico, infraestructura y tecnología apropiada, que aseguren en los estudiantes la generación de capacidades de pensamiento crítico, criterio técnico, visión social y ser propositivos en el continuum académico.

Su visión es: constituirse en una institución de educación superior líder en formación con excelencia académica, actitud humanitaria, criterio técnico y enfoque comunitario, a nivel nacional e internacional, a la vanguardia de la investigación, tecnología, responsabilidad y auto sostenibilidad.

Los fines del instituto, además de los establecidos en el ordenamiento jurídico vigente, son los siguientes:

- a) Ofrecer carreras y programas tecnológicos nuevos e innovadores, que permitan la inserción de los estudiantes en el mercado laboral, contribuyendo a la matriz productiva del país;
- b) Brindar una educación superior de carácter humanista y social, al servicio del interés público;
- c) Ejecutar las acciones necesarias en el ámbito de sus atribuciones para contribuir al fortalecimiento de la formación tecnológica en el país.
Los objetivos, además de los establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, son los siguientes:
- d) Formar profesionales de alto nivel académico, científico y tecnológico en las diversas carreras y programas ofertados conforme el ordenamiento jurídico vigente;
- e) Desarrollar investigación para coadyuvar a la solución de los problemas que afecten a la sociedad, de conformidad con la normativa que rige el Sistema de Educación Superior, y,
- f) Realizar actividades de vinculación, dentro de su ámbito académico y de investigación, con todos los sectores de la sociedad que permitan servir a la comunidad.

8.2. Análisis de involucrados

Involucrados	Interés en el plan	Problemas percibidos
Autoridades	Alto. Armonía, bienestar y normar el trabajo de la institución en el ámbito de la igualdad	Disponibilidad de recursos o personal

Estudiantes	Alto. Cumplimiento de derechos, valores y generación de espacios de igualdad y de formación profesional	Desconocimiento de planes, programas y proyectos de igualdad
Personal administrativo	Alto. Cumplimiento de derechos y vinculación con estudiantes, docentes, entre compañeros, clientes internos y externos	Desconocimiento de planes, programas y proyectos de igualdad
Personal docente	Alto. Cumplimiento de derechos y vinculación con estudiantes, entre compañeros, clientes internos y externos	Desconocimiento de planes, programas y proyectos de igualdad

8.3. Metodología y enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo porque ubicará información numérica a través de la estadística descriptiva y para ello se utilizará la encuesta.

8.4. Modalidad de la investigación

La modalidad de investigación para el presente trabajo es: de campo.

8.5. Tipo de investigación

Descriptivo. En la medida que permitirá la observación de situaciones y eventos; es decir, la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural con la finalidad de analizarlos posteriormente.

Esto se aplicará al momento de la tabulación y presentación de la información, a través de gráficos estadísticos que faciliten su interpretación y análisis.

8.6. Técnica de producción de información

La encuesta, con preguntas cerradas y de multi-opción.

8.7. Población y muestra

Docentes, estudiantes, personal administrativo y de servicios del ISTCRE, distribuidos de la siguiente forma:

- 1 783 estudiantes: 69 de Gestión de Riesgos y 1 714 de Emergencias Médicas.
- 81, administrativos.
- 64, docentes: prestación de servicios, 20; titulares, 44.
- Total: 1928

8.8. Bases para calcular el tamaño de la muestra

Para obtener el tamaño de la muestra es indispensable que el lector se familiarice con la siguiente simbología:

N = Universo de estudio.

n = Tamaño de la muestra.

Z² = Nivel de confianza.

Se refleja entre el:

90% 1.64²

95% 1.96² = 3.84

99% 2.58²

e² = Término de error estándar.

3% 0.03²

5% 0.05²

p = Valor numérico del nivel de confiabilidad sobre la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno. Éste oscila en el 0.50%, si no se tienen otros datos.

q = Valor promedio de una variable. Este oscila en el 0.50%, si no se tienen otros datos.

El procedimiento para el cálculo de la muestra considera el seguimiento estricto de estos pasos

$$1. n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{(e^2 \times N - 1) + (z^2 \times p \times q)} \quad \text{Tamaño final de la muestra}$$

Representado en números:

$$2. n = \frac{1928 \times 3.84 \times 0.50 \times 0.50}{(0.0025 \times 1928 - 1) + (3.84 \times 0.25)} = \frac{1850.88}{5.7775} = 320$$

$$(0.0025 \times 1927) + (0.96)$$

$$4.8175 + 0.96$$

Entonces, con un nivel de confiabilidad del 95% y con un error del 5%, el tamaño de la muestra es de 320 personas que serán distribuidos de esta manera, calculadas sobre la base del porcentaje de la muestra obtenida anteriormente, que corresponde al 16.6%.

Población	Porcentaje	Número
Estudiantes		
Gestión	16,6%	12
Emergencias		284
Administrativos	16,6%	14
Docentes	16,6%	10
		320

Elaborado por. Vicerrectorado ISTCRE

8.9. Determinación de elementos muestrales

La determinación de los elementos muestrales sirve para que la encuesta no se realice de forma aleatoria, indiscriminada y sin orden, sino que sea científicamente calculada y se aplique a quien se deba. Por eso es que la selección es sistemática.

Este procedimiento implica seleccionar dentro de una población (N) un número de elementos (n) a partir de un intervalo (k). K es un intervalo que se determina por el tamaño de la población y el tamaño de la muestra. De manera que K atiende a una división entre N / n . Sustituyendo; N población, n = muestra, K = intervalo.

$$Ksh = \frac{N}{n} = fh$$

$$\frac{1928}{320} = 6$$

La fracción es seis (6). El intervalo 6 significa que de cada seis (6) personas que consten en el listado, se escogerá a uno para que participe en la investigación.

Este procedimiento se realizará cuantas veces sea necesario, hasta conseguir los 320 encuestados.

8.10. Unidad técnica de producción de información

Link de Google

8.11. Recolección de información

La información se recolectó entre los días 16 y 17 de septiembre de 2020.

8.12. Cálculo de porcentajes

Los resultados se calcularán atendiendo a las formulaciones proporcionadas por la estadística descriptiva que realiza esta tarea atendiendo a las frecuencias relativas o porcentajes se deducen como se muestra en el siguiente ejemplo (Hernández Sampieri, et. al, 2014):

$$\text{Porcentaje} = \frac{nc}{NT} (100)$$

Donde nc, es el número de casos o frecuencias absolutas en la categoría y N T es el total de casos.

Por ejemplo, el cálculo se hará de la siguiente forma:

$$\text{Porcentaje} = \frac{91}{122} 74.59 = 74.59\%$$

De manera que se obtendrán los datos dividiendo el número de casos encontrados en una variable (que se convierte en pregunta) para el total del universo de estudio. Es decir, se realiza

una división porcentual.

$$\frac{50}{162} = 30.86$$

8.13. Resultados

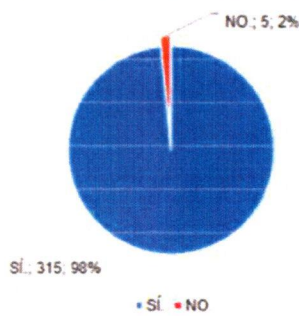
Pregunta 1

¿Conoce qué es la violencia?

Sí 315

No 5

¿Conoce qué es la violencia?.



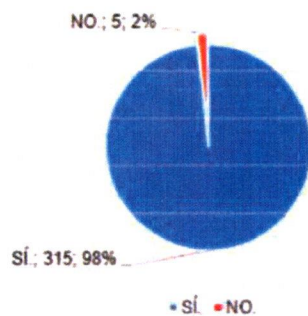
Pregunta 2

¿Conoce si la violencia puede ser psicológica, sexual, física y virtual?

Sí 315

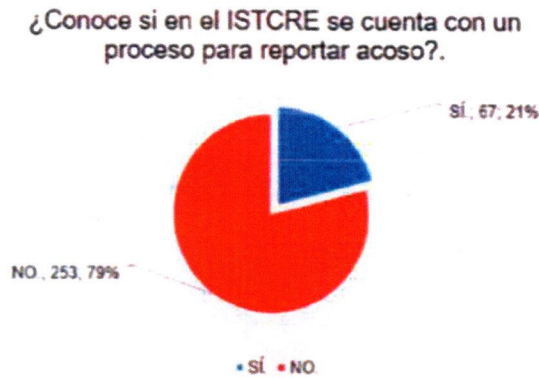
No 5

¿Conoce si la violencia puede ser psicológica, sexual, física y virtual?.



Pregunta 3

¿Conoce si en el ISTCRE se cuenta con un proceso para reportar acoso?

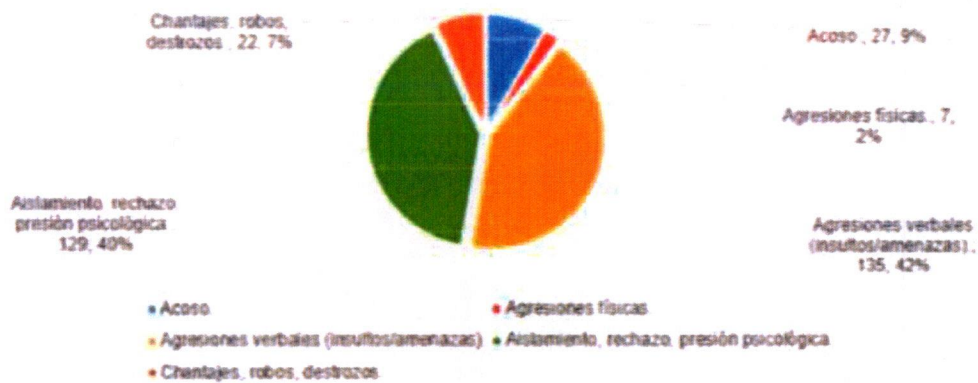


Pregunta 4

¿Qué tipo de agresiones ha visto dentro de las instalaciones del ISTCRE?

Acoso	27	9%
Agresiones físicas	7	2%
Agresiones verbales (insultos/amenazas)	135	42%
Aislamiento, rechazo, presión psicológica	129	40%
Chantajos, robos, destrozos	22	7%

¿Qué tipo de agresiones ha visto dentro de las instalaciones del ISTCRE?



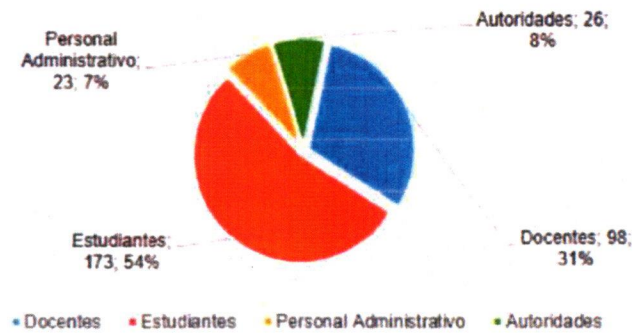
Pregunta 5

¿Este tipo de agresiones fueron cometidas por parte de? (respuestas múltiples)

Autoridades	26
-------------	----

Docentes	98
Estudiantes	173
Personal Administrativo	23

¿Este tipo de agresiones fueron cometidas por parte de? (respuestas múltiples).

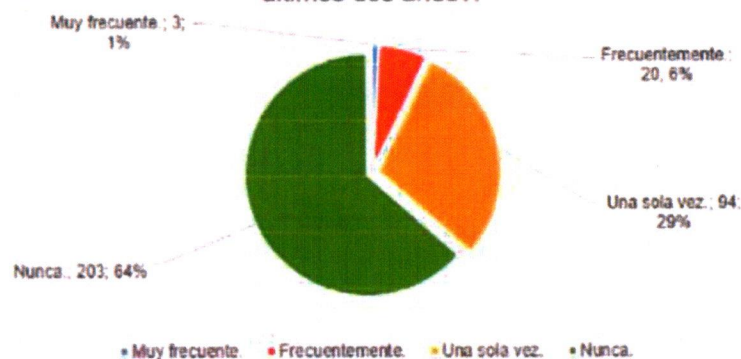


Pregunta 6

¿Con qué frecuencia ha sufrido agresiones en los últimos dos años?

Muy frecuente	3
Frecuentemente	20
Una sola vez	94
Nunca	203

¿Con qué frecuencia ha sufrido agresiones en los últimos dos años?.



Pregunta 7

¿Considera que es importante tomar medidas contra todo tipo de agresiones en la Institución?

Totalmente de acuerdo	290
Muy de acuerdo	29
Poco de acuerdo	0
Nada de acuerdo	1

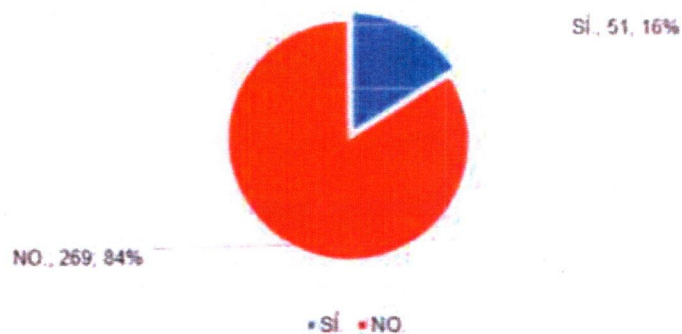
¿Considera que es importante tomar medidas contra todo tipo de agresiones en la Institución?

**Pregunta 8**

¿Conoce de alguien que haya reportado un caso de acoso o violencia dentro de la Institución?

Sí	51
No	269

¿Conoce de alguien que haya reportado un caso de acoso o violencia dentro de la Institución?



Pregunta 9

Sí su respuesta fue afirmativa a la pregunta anterior, ¿Conoce si le proporcionaron asesoría y seguimiento a su reporte?

Sí	18
No	302

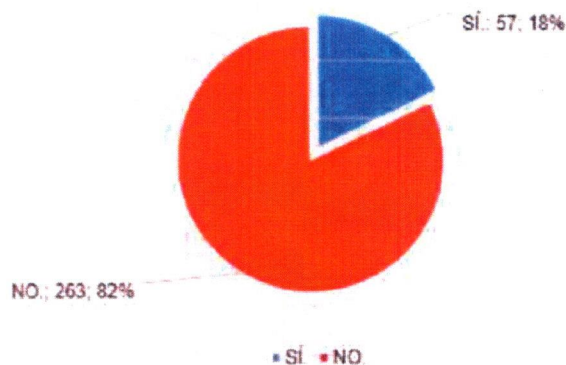
Sí su respuesta fue afirmativa a la pregunta anterior, ¿Conoce si le proporcionaron asesoría y seguimiento a su reporte?

**Pregunta 10**

¿Ha sufrido algún tipo de violencia, maltrato o acoso por parte de su pareja o expareja?

Sí	57
No	263

¿Ha sufrido algún tipo de violencia, maltrato o acoso por parte de su pareja o ex pareja?

**Pregunta 11**

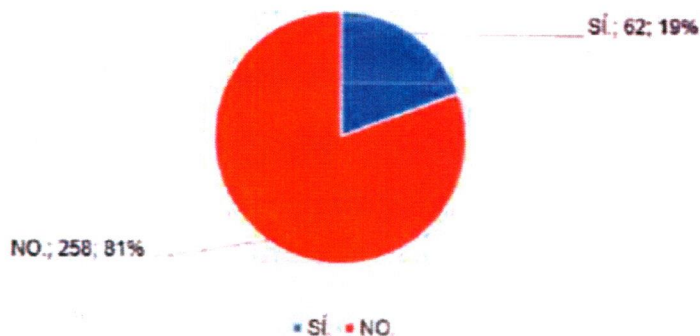
¿Ha sufrido algún tipo de violencia, maltrato o acoso dentro de su familia?

Sí	62
----	----

No

258

¿Ha sufrido algún tipo de violencia, maltrato o acoso dentro de su familia?.

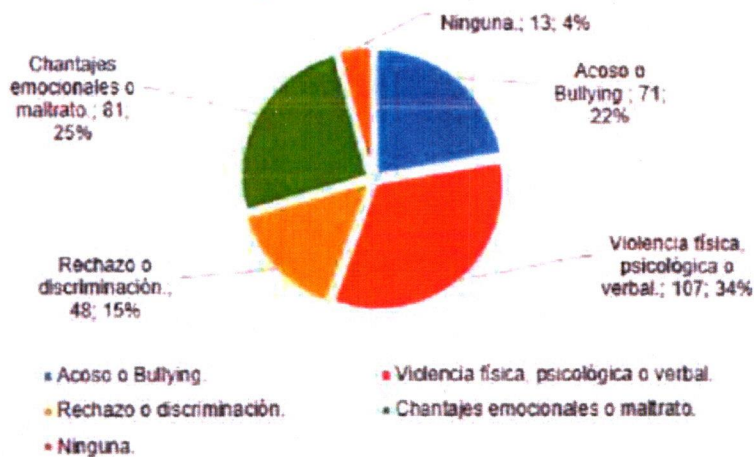


Pregunta 12

Sí sus respuestas son afirmativas a las dos preguntas anteriores, indique ¿Qué tipo de agresión a sufrido?

Acoso o Bullying	71
Violencia física, psicológica o verbal	107
Rechazo o discriminación	48
Chantajes emocionales o maltrato	81
Ninguna	13

Sí sus respuestas son afirmativas a las dos preguntas anteriores, indique ¿Qué tipo de agresión a sufrido?.

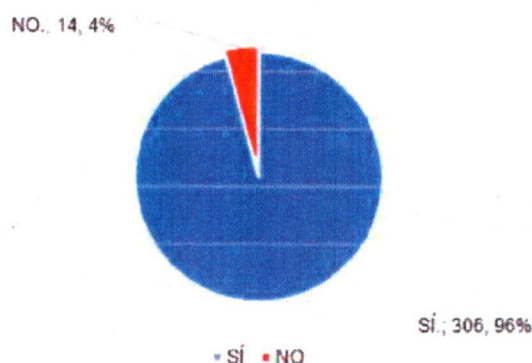


Pregunta 13

¿Considera que es necesaria la complementación de proyectos de equidad e igualdad de género dentro del ISTCRE?

Sí	306
No	14

¿Considera que es necesaria la complementación de proyectos de equidad e igualdad de género dentro del ISTCRE?



Según los encuestados, en la institución existen los siguientes problemas:

- Existe violencia en la institución
- En el ISTCRE, la violencia se presenta en estas formas:
 - Psicológica
 - Sexual
 - Física
 - Virtual (ciberacoso)
- Se desconoce el proceso para reportar acoso
- Existe agresiones en el ISTCRE, en las siguientes modalidades y orden jerárquico:
 - Agresiones verbales (insultos/amenazas).
 - Aislamiento, rechazo, presión psicológica.
 - Acoso.
 - Chantajes, robos, destrozos.
 - Agresiones físicas.
- Las agresiones fueron cometidas por:
 - Estudiantes.
 - Docentes.
 - Personal administrativo.

- f. Frecuencia con la que se ha sufrido agresiones en los últimos dos años:
- Una sola vez.
 - Frecuentemente.
 - Muy frecuente.
- g. Se deben tomar medidas contra las agresiones:
- Totalmente de acuerdo.
 - Muy de acuerdo.
- h. No se reportan casos de acoso o violencia de género en la institución, a pesar de que sí existen
- i. Las personas no reportan casos, de violencia de género en la institución, a pesar de que sí existen
- j. Por lo mismo no se ha proporcionado asesoría y seguimiento
- k. Las parejas o exparejas no han generado violencia, maltrato o acoso
- l. Los encuestados no han sufrido violencia, maltrato o acoso en el hogar, sino en la institución
- m. Las agresiones sufridas son:
- Violencia física, psicológica o verbal.
 - Acoso o bullying.
 - Chantajes emocionales o maltrato.
 - Rechazo o discriminación.
- n. Es necesaria la implementación de proyectos de equidad e igualdad de género

9. Objetivo superior del plan

- Promover la Igualdad Institucional en temas de: género, violencia, discriminación, exclusión de los grupos LGBTIQ+, personas con discapacidad e interculturalidad para el ámbito estudiantil, administrativo y docente del ISTCRE.

10. Líneas de acción

- a) **Igualdad de oportunidades y no discriminación.** Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre la entidad educativa, sus familias y estudiantes, personal académico y personal de la IES
- b) **Participación para la gestión de la igualdad.** Propiciar la participación igualitaria de hombres y mujeres a los cargos directivos institucionales y de representación estudiantil.

- c) **Formación y capacitación en género.** Aportar en la formación de los estudiantes sobre la categoría de género, discriminación, igualdad y equidad, así como en la formación del personal académico en estos temas.
- d) **Investigación en temas de igualdad.** Incorporar los enfoques de género, discriminación, discapacidad e interculturalidad en las diversas fases de la actividad investigativa del ISTCRE.
- e) **Vinculación con la sociedad.** Generar actividades de carácter académico asociadas a temas de género, equidad, igualdad, grupos LGBTIQ+, interculturalidad, por medio de concepciones de complementariedad y cooperación, entre el ISTCRE y la comunidad.
- f) **Sensibilización en igualdad y no discriminación.** Sensibilizar a estudiantes, personal académico y personal del ISTCRE sobre las desigualdades y violencias de género, sexismo, el racismo, homofobia y xenofobia, a fin de contribuir a identificarla discriminación y concienciar sobre los estereotipos que naturalizan la desigualdad y la violencia.

11. Objetivos estratégicos

a) Objetivos estratégicos de la línea de acción

- Promover mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de los estudiantes en la IES, con el propósito de garantizar una convivencia que construya relaciones igualitarias y prevenga todo tipo de violencias por razones de género, violencia, discriminación y condiciones socioeconómicas.
- Prevenir y erradicar violencia sexual, física, psicológica, simbólica y cibernética, que se presente en los estamentos: estudiantil, docente o administrativo.
- Promover medidas afirmativas que garanticen el acceso y permanencia de los estudiantes que, por razones socioeconómicas, deben abandonar sus estudios superiores.
- Promover medidas de acción afirmativa, a fin de asegurar el acceso y promoción laboral de los graduados, así como a los cargos directivos de elección y de designación de la IES.

b) Objetivos estratégicos de la línea de acción

- Asegurar la participación de estudiantes, docentes, y personal administrativo en espacios consultivos y de representación garantizando la paridad entre hombres y mujeres, así como medidas de acción afirmativas para la participación de personas LGBTIQ+ y personas de pueblos y nacionalidades.
- Asegurar la participación en espacios institucionales que incorporen decisiones desde una perspectiva de igualdad y equidad de género

c) Objetivo estratégico de la línea de acción

- Promover la formación y capacitación de estudiantes, personal administrativo y docentes, en temas relacionados con género, igualdad y equidad.

d) Objetivo estratégico de la línea de acción

- Promover nuevos sujetos generadores de conocimiento por medio de la incorporación del enfoque de género, discriminación, discapacidad e interculturalidad en las actividades científicas que genera el ISTCRE.

e) Objetivo estratégico de la línea de acción

- Promover actividades académicas tendientes a atender necesidades y problemáticas prioritarias de la sociedad, considerando los campos de género, equidad, igualdad, grupos LGBTIQ+ e interculturalidad.

f) Objetivos estratégicos de la línea de acción

- Sensibilizar a la comunidad institucional y su entorno, sobre la importancia de construir nuevas formas de relaciones entre los géneros y etnias, que superen estereotipos que perpetúan las desigualdades y la violencia.
- Promover la utilización de un lenguaje inclusivo y diverso entre la comunidad institucional.
- Conmemorar los días icónicos en la lucha de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

12. Metas

- Al cumplir un año de implementado el plan, el público beneficiario comprenderá la importancia de incorporar las categorías de género, violencia, inclusión de grupos LGBTIQ+, discapacidad e interculturalidad en el trabajo educativo de la IES.
- Al cumplir dos años de implementado el plan, garantizar tanto simbólica como legalmente los procesos de inclusión y disminución de los niveles de exclusión, mediante la participación colectiva de los miembros de la comunidad institucional.
- Al cumplir tres años de implementado el plan, lograr la participación y planteamiento de actividades por parte los miembros de la comunidad institucional de la IES.
- Al cumplir cuatro años de implementado el plan, lograr que se hayan incorporado tanto los manuales como los reglamentos y acuerdos planteados en este documento, así como un empoderamiento por parte los miembros de la comunidad institucional de la IES.

- Al cumplir cinco años de implementado el plan, se habrá consolidado y obtenido nuevos elementos para el planteamiento de un nuevo documento.

13. Factibilidad técnica, financiera y social

La factibilidad técnica se evidenciará por.

- La posibilidad de ofrecer la oportunidad a los y las participantes en el plan para mejorar sus condiciones de vida, volverse más eficientes en el plano educacional.
- La factibilidad económica se evidenciará por.
- La oportunidad de contar con recursos económicos para la puesta en funcionamiento del plan.
- La factibilidad social se logrará a través de:
- La consolidación de condiciones de empoderamiento, autonomía y autoestima de los y las participantes, a fin de optimizar su calidad de vida.

14. Evaluación de impacto

La evaluación de impacto permitirá medir hasta qué punto el plan propuesto tendrá éxito y logrará alcanzar igualdad en la institución.

Adicionalmente, se podrá medir el fortalecimiento de los derechos de los estudiantes, personal administrativo, así como lograr autonomía y empoderamiento.

15. Gestión y manejo del plan

- La sede del plan estará localizada en las oficinas del DBI institucional, en la calle Rumipamba Oe3-19 y Antonio de Ulloa.
- Personeros del DBI serán los encargados de aplicar, generar seguimientos y evaluar el plan.
- A fin de que el plan cumpla con los objetivos planificados, se conformará un grupo de estudiantes y personal administrativo que se encargue de observar la realización del plan tanto en la parte técnica, administrativa y otros.
- En la parte logística, el plan estará compuesto por dos instancias: una unidad coordinadora y una unidad ejecutora.
- La unidad coordinadora estará conformada por autoridades de la institución que velarán por el correcto funcionamiento y puesta en marcha del plan.
- La unidad ejecutora, mientras tanto, estará compuesta por técnicos institucionales que participen en el trabajo.
- El monitoreo y evaluación permitirán analizar los resultados del trabajo y suministrará información para la toma de decisiones dentro de los tiempos señalados en el plan.
- El monitoreo y evaluación serán realizados por la unidad coordinadora.

- El monitoreo ofrecerá información concerniente a la situación inicial y posterior en el campo social, económico y de bienestar de los beneficiarios / as del plan.
- Para el monitoreo de actividades, la unidad ejecutora elaborará informes de avance que deben ser presentados a la unidad coordinadora con una periodicidad trimestral y anual.
- Adicional a esta información, se presentará a la unidad coordinadora un informe detallado hacia final del plan, en el que se especifiquen los logros alcanzados a través del mismo.

16. Bibliografía

1. BORDIEU, Pierre. La dominación masculina. Editorial Anagrama. Barcelona, 2.000.
2. BRICEÑO, Gustavo, CHACÓN, Edgar. El Género también es asunto de hombres. Editorial Master Litho S. A. San José de Costa Rica, 2001.
3. CÓRDOVA Plaza, Rosío. El género como problema epistemológico. Ensayo, en Syllabus No.4 A de Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
4. DE BARBIERI, Teresita. Sobre la categoría Género. Una introducción teórico – metodológica. Ensayo, en Syllabus No.4 A de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
5. DUEÑAS, Guiomar. Prólogo. Ética: Masculinidades y feminidades. Reflexiones desde las ciencias sociales. Primera edición. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, noviembre del 2.000.
6. FRASER, Nancy. Multiculturalidad y equidad entre los géneros: un nuevo examen a los debates en torno a la diferencia en EE.UU.
7. GIDDENS, Anthony. Consecuencias de la Modernidad. Alianza editorial, 1990.
8. GIDDENS, Anthony. La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas. Tercera edición. Edición cátedra, 1992.
9. LEGARDE, Marcela. Género e Identidades. Fundación para el Desarrollo Educativo y Tecnológico Comunitario (FUNDETEC), junio 1994. Ecuador.
10. LEGARDE, Marcela. Metodología de Trabajo con Mujeres. Serie Aportes para el Debate No.2. Red de Educación Popular entre Mujeres. Diciembre 1991. Quito – Ecuador.
11. MC GREGOR, Elizabeth y Harding, Sandra. Las ciencias, ¿en manos de quién? En Syllabus No. 4 A de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
12. MEERTENS, Donny. Género y violencia. En ética: masculinidades y feminidades. Primera edición. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, noviembre del 2.000.
13. SENDÓN DE LEÓN, Victoria. ¿Qué es el feminismo de la diferencia? Ensayo, en Syllabus No. 1 de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
14. SOLÍS, Doris. El empoderamiento social y económico de las mujeres. Ensayo, en Syllabus 6 de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.

15. TROYA F, María del Pilar. No soy machista, pero...__ Masculinidades en profesionales de clase media de la ciudad de Quito. En masculinidades en Ecuador de Xavier Andrade y Gioconda Herrera (ed). FLACSO 2001.
16. VIVEROS, Vigoya, Mara. Notas en torno de fa categoría analítica de Género. En Ética: masculinidades y feminidades. Primera edición. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, noviembre del 2.000.
17. ÁNGEL Diana. Orientaciones de buenas prácticas para estudiantes con discapacidad intelectual en educación superior inclusiva-Pontifica Universidad Javeriana Bogotá Colombia 2019
18. ASAMBLEA NACIONAL. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres. 2018. Registro Oficial No. 175. Quito.
19. BORDIEU, Pierre. La dominación masculina. Editorial Anagrama. Barcelona, 2.000.
20. BRICEÑO, Gustavo, CHACÓN, Edgar. El Género también es asunto de hombres. Editorial Master Litho S. A. San José de Costa Rica, 2001.
21. CÓRDOVA Plaza, Rosío. El género como problema epistemológico. Ensayo, en Syllabus No.4 A de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
22. CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES. Acciones en el ámbito de la discapacidad durante la emergencia sanitaria 2020
23. DE BARBIERI, Teresita. Sobre la categoría Género. Una introducción teórico – metodológica. Ensayo, en Syllabus No.4 A de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
24. DOSEN Aron. Evaluación diagnóstica, tratamiento y servicios de apoyo para personas con discapacidad intelectual y problemas de conducta -España 2010
25. DUEÑAS, Guiomar. Prólogo. Ética: Masculinidades y feminidades. Reflexiones desde las ciencias sociales. Primera edición. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, noviembre del 2.000.
26. FRASER, Nancy. Multiculturalidad y equidad entre los géneros: un nuevo examen a los debates en torno a la diferencia en EE.UU.
27. GIDDENS, Anthony. Consecuencias de la Modernidad. Alianza editorial, 1990.
28. GIDDENS, Anthony. La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas. Tercera edición. Edición cátedra, 1992.
29. LEGARDE, Marcela. Género e Identidades. Fundación para el Desarrollo Educativo y Tecnológico Comunitario (FUNDETEC), junio 1994. Ecuador.
30. LEGARDE, Marcela. Metodología de Trabajo con Mujeres. Serie Aportes para el Debate No. 2. Red de Educación Popular entre Mujeres. Diciembre 1991. Quito – Ecuador.
31. LARREA, C. Universidad, Investigación Científica y Desarrollo en América Latina y El Ecuador. Ponencia Presentada ante Congreso Universidad y Cooperación para el Desarrollo en la Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 2006.
32. MC GREGOR, Elizabeth y Harding, Sandra. Las ciencias, ¿en manos de quién? En Syllabus No. 4 A de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.

33. MEERTENS, Donny. Género y violencia. En ética: masculinidades y feminidades. Primera edición. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, noviembre del 2.000.
34. MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES-Políticas para la integridad de género. Quito. Ecuador 2018
35. MITIAVILA, M. El riesgo como instrumento de individualización social. En M. Burkun, & C. Krmpotic, El Conflicto social y político. Grados de libertad y sumisión en el escenario local y global. Buenos Aires- Prometeo. Buenos Aires: Prometeo 2006
36. MIES. Pacto del Gobierno Nacional con niños, niñas y adolescentes contra la violencia. 2017
37. ONU, M. La Hora de la Igualdad Sustantiva. Participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano. México: ONU Mujeres. 2015
38. SENDÓN DE LEÓN, Victoria. ¿Qué es el feminismo de la diferencia? Ensayo, en Syllabus No. 1 de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
39. SUAREZ GABRIELA. Protocolo en caso de acoso, discriminación y violencia Primera edición 2018.
40. Doris. El empoderamiento social y económico de las mujeres. Ensayo, en Syllabus 6 de la Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito.
41. TROYA F, María del Pilar. No soy machista, pero.... Masculinidades en profesionales de clase media de la ciudad de Quito. En masculinidades en Ecuador de Xavier Andrade y Gioconda Herrera (ed). FLACSO 2001.
42. UNZUE, M. Los sentidos de la idea de la democratización de la Universidad en Argentina. En La Universidad y el desafío de construir sociedades inclusivas. Debates y propuestas sobre modelos universitarios desde una perspectiva comparativa. 2004.
43. VIVEROS, Vigoya, Mara. Notas en tomo de la categoría analítica de Género. En Ética: masculinidades y feminidades. Primera edición. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, noviembre del 2.000.
44. masculinidades y feminidades. Primera edición. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, noviembre del 2.000.

El presente Plan fue debidamente aprobado por el Consejo Académico el 29 de septiembre de 2020 y actualizado conforme a la Tercera Sesión Ordinaria del Honorable Consejo Académico mediante Resolución RHCA-SO-03-No.003-2025 de 14 de abril de 2025.



Dr. Wagner Naranjo
Presidente
H. Consejo Académico ISTCRE

En mi calidad de Secretario del Honorable Consejo Académico del Instituto Superior Tecnológico Comunidad, Riesgos y Emergencias – ISTCRE, CERTIFICO que la presente actualización fue discutida y aprobada en sesión desarrollada a los 14 días del mes de abril de 2025.

Lo certifico. -

Mgs. Patricio Torres Gómez
Secretario
H. Consejo Académico ISTCRE



FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS REALIZADOS
29/09/2020	1.0	Creación del documento.
14/04/2025	2.0	Actualización denominación.