



**UPSE**

UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA

**RCS-SO-07-10-2024**

**PLAN DE IGUALDAD**

**2024 - 2026**

1



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	3
FUNDAMENTOS CONCEPTUALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.....	7
MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.....	14
ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PROPONE.....	62
INFORMACIÓN DIANÓSTICA ACTUAL DE INTERÉS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2024-2026.....	76
PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA (2024-2026).....	113
RECOMENDACIONES PARA AVANZAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: .....	123

## **PRESENTACIÓN**

El Principio de Igualdad en la Educación Superior constituye un mandato político- legal- ético y moral, a la vez que, una condición necesaria para el desarrollo en el sentido más amplio de este término, entendiendo por este último esencialmente, superación de contradicciones para alcanzar bienestar y calidad de vida.

La igualdad en la educación tiene como soporte fundamental los derechos humanos. La Educación Superior en particular, debe ser garantizada de forma universal y con calidad para todas las personas.

Los aspectos antes referidos están contenidos en políticas, normas y otros documentos de organizaciones internacionales, algunos vinculantes y otros no, pero todos importantes, por lo que también han sido objeto de atención por los gobiernos, instituciones y organizaciones a nivel de países. De ahí, la prolífera producción de, lineamientos políticos, leyes, decretos, reglamentos, programas, planes y proyectos sobre el tema igualdad en las Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel internacional.

Sin embargo, la literatura científica internacional (Rodríguez et al, 2021) refiere la limitada institucionalización del proceso de igualdad en las universidades, por lo que aún éste no es percibido por los actores universitarios con la relevancia que corresponde y se producen ciertas inercias que limitan su avance.

En Ecuador, las IES, avanzan en este empeño, pautadas por la Constitución de la República (2008), los Objetivos del Desarrollo Sostenible plasmados en la Agenda 2030, la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), Reglamento de Régimen Académico (2022), el Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior (2020) y el Plan de Desarrollo del Sistema de Educación Superior 2021 –2026, entre algunas de las exigencias político-jurídicas, además de otras figuras legales internacionales y del país, que, se comentarán en el siguiente apartado del presente Plan de Igualdad.

En la UPSE, aunque se venían realizando anteriormente múltiples acciones encaminadas a lograr la Igualdad, se elaboró en 2020 (por una comisión creada por el Consejo Académico Superior de la UPSE, integrada por Ramón Rivero Pino (PhD), Docente Titular

de la carrera de Gestión Social y Desarrollo y dos especialistas del Departamento de Bienestar Universitario, Maricela Suárez (MsC) y Katuska Parra (MsC), ambas psicólogas), el primer Plan de Igualdad para el período 2020-2023, respondiendo a las indicaciones emanadas del Reglamento para garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior (2020) creado por el Consejo de Educación Superior de Ecuador y considerando las experiencias de universidades de diversas regiones del mundo.

A inicios de 2024, la UPSE presentó al Consejo de Educación Superior de Ecuador el informe acerca del estado de cumplimiento de las acciones consignadas en el Plan 2020-2023. El seguimiento fue coordinado entre Vicerrectorado Académico y la Dirección de Planificación y Políticas Públicas de UPSE (Gina Parrales Loor, MgT, asesora de la Coordinación de Planificación y Gestión Académica de VRA-UPSE e Ing. Glenda Ramos Suárez Directora de Planificación y Políticas Pública de UPSE) y la metodología aplicada fue la entrevista y registro de evidencias con las diferentes instancias organizativas del sistema institucional en diversas áreas o funciones sustantivas de la Universidad.

En consecuencia, el Plan de Igualdad (2024-2026) que a continuación de presenta es continuidad del anterior. Se rescata de aquel, de forma actualizada, su estructura, contenido argumentativo, propuesta de acciones y recomendaciones. El objetivo principal es que, los actores universitarios, sin distinción de ninguna clase, logren acceder a los distintos ámbitos de desarrollo, independientemente de que la concepción de igualdad que prevalezca sea formal (derecho universal) o sustantiva (acciones afirmativas para corregir desventajas). En cualquiera de las vías, se exige de la transversalización de la perspectiva de igualdad y el involucramiento de actores universitarios (directivos, docentes, estudiantes y trabajadores no docentes).

La inclusión educativa es comprendida como proceso que potencializa la diversidad como valor enriquecedor de la educación universitaria y expresa la capacidad de las instituciones educativas de garantizar el pleno ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales de estudiantes, docentes y trabajadores, su acceso, permanencia, participación, vínculo solidario y la apropiación de resultados, dando respuesta a través de diversos mecanismos a las necesidades educativas de todas las personas. (Rivero et all, 2022: 194).

Las acciones contenidas en el Plan y que corresponden a los ejes de actuación seleccionados en correspondencia con el diagnóstico realizado, son de dos tipos: *igualdad de oportunidades y acciones afirmativas* (discriminación positiva) y de *transversalización*. Las primeras privilegian la distribución igualitaria de recursos y apoyos contribuyendo a la creación de iguales condiciones para el ejercicio de los derechos y el otorgamiento de preferencia a las personas más discriminadas. Las segundas, como su nombre lo indica, son transversales a las políticas, normativas, expectativas institucionales y servicios. *El Plan de Igualdad de la UPSE*, transversaliza a todas las funciones sustantivas de la universidad, a decir: docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión. Lo principal con su aplicación es, que, permeen a éstas del reconocimiento y garantía de los derechos que asisten a todos los estudiantes, docentes y trabajadores universitarios sin distinción de ningún tipo.

El Plan está dirigido al diseño, implementación y evaluación de políticas, programas y servicios educacionales que, favorezcan la inclusión de docentes, trabajadores y todos(as) los estudiantes que aspiran ingresar en la Universidad Estatal Península de Santa Elena y a los que forman parte de ella. Serán objeto de especial atención, las mujeres, indígenas, personas con discapacidad y víctimas de eventos catastróficos, los residentes en zonas rurales y estudiantes, docentes y trabajadores con identidades de género no binarias y orientaciones sexuales no heteronormativas.

Los máximos órganos e instituciones del sector educacional en Ecuador han indicado a los centros de Educación Superior en particular, llevar a cabo acciones tendentes a superar las brechas de inclusión. Es importante que directivos, docentes, estudiantes y trabajadores seamos capaces de identificar factores de exclusión social y disponernos, junto a toda la comunidad universitaria y su entorno, a superarlos. En ello, pueden incidir medidas relacionadas con el perfeccionamiento de políticas, servicios, programas, proyectos, el mejoramiento curricular, las metodologías educativas, los libros de textos, el clima psicológico, las actividades de vinculación, las publicaciones y por supuesto, la capacitación docente, entre otras.

Estas acciones presuponen del trabajo en Red entre instituciones y actores universitarios. La lucha contra las formas tradicionales de discriminación y violencia social exigen de la conciencia crítica de los sujetos dentro y fuera de las universidades,

de un sistemático y legítimo vínculo universidad-sociedad y de estrategia de comunicación social y difusión inteligentes, sustentadas en las nuevas tecnologías de la información. Ello va de la mano con los aportes que al respecto ofrece Mato, D. (2022).

## **FUNDAMENTOS CONCEPTUALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.**

La problemática de la igualdad/desigualdad en la Región Latinoamericana tiene sus bases en la época de la Colonia, en el proceso extractivista y de intercambio desigual de nuestros pueblos con las metrópolis, que hoy cobra nuevos modos. Y la envergadura de tales prácticas ha sido tan intensa que ha dejado huellas profundas, impidiendo su reversión definitiva, aunque es evidente la presencia en ello de otros factores, sobre todo, relacionados con las políticas económicas, de desarrollo científico-técnico, la corrupción en lo público y la limitada gobernanza.

América Latina, no obstante, los logros alcanzados en el afrontamiento de la pobreza, continúa siendo la región más desigual del mundo. Esta situación no solo se expresa en indicadores económicos, también, en el desarrollo de capacidades, entre las que, destacan las educacionales.

Las desigualdades en las políticas educativas en América Latina, según María, H., Ostos, F., Romero, S., & Ventosilla, D. (2021) están influenciadas por factores como la inclusión, la igualdad, el financiamiento, el currículo, la evaluación, las estrategias de enseñanza, la consolidación democrática y los derechos de los migrantes. Esta situación se agudizó en la etapa de la Pandemia Covid-19 y los desarrollos posteriores del sector educacional en general han estado acompañados de segregación social.

Existe consenso a nivel internacional respecto a que, el desarrollo constituye un proceso de superación de contradicciones encaminado a mejorar el bienestar humano y que no es correcto limitar su comprensión e implementación a aspectos económicos. Las capacidades adquiridas por las personas constituyen un importante factor para el impulso de éste y las sociedades que más lo favorecen, marchan a la vanguardia en el alcance de metas científico-tecnológicas asociadas a él.

Sin embargo, también es conocido, que, el orden económico-político y cultural-espiritual predominante a nivel mundial, obstaculiza la realización del referido propósito. Más bien, privilegia los intereses de grupos minoritarios, quienes se apropian de resultados que no corresponden a sus esfuerzos, reproduciéndose y ampliándose de esta forma la desigualdad social.

Como expresan Sánchez-Restrepo, H., & Louçã, J. (2021), las principales disparidades respecto al aprendizaje en la región LATAM se asocian a la situación económica de los alumnos y ello exige de respuestas en términos de políticas, programas y servicios educativos inclusivos.

En la base de tales prácticas, es frecuente el desconocimiento e irrespeto a la diversidad, la que debe ser percibida como un recurso social para promover la dignidad personal-social y la emancipación humana. Cuando cada persona y grupo es reconocido y respetado en su diversidad, se facilita el aprovechamiento de las potencialidades humanas para el desarrollo individual y colectivo. Sin embargo, a nivel de experiencia empírica, la diversidad en ese carácter contradictorio que le es propio no ha sido siempre reconocida como tal. Lamentablemente, han prevalecido en las diferentes etapas históricas, tratamientos ideologizantes respecto a la diversidad en los que, a determinadas diferencias se les ha considerado inferiores respecto a otras, esto, como mecanismo de control social por parte de grupos instalados en el poder. Y es que cuando la inferiorización se establece como mecanismo para reconocer la diversidad, ello sirve a fines de opresión, discriminación e injusticia social (Rivero, P, R; 2019)

La igualdad, en tanto principio enarbolado por la Revolución Francesa, del que, nació la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, es cada vez más, una conquista social, pero, su concreción en la práctica dista mucho aún, de ser igualmente aplicable en los diferentes países.

En lo relacionado con la educación, el avance en la igualdad, se ha visto reflejado en las políticas de ingreso, en las infraestructuras como soporte de los procesos educativos, como consecuencia de una distribución más igualitaria del financiamiento, en los lineamientos y prácticas pedagógicas, etc, y ello ha posibilitado ampliar la cobertura y estabilidad respecto a la presencia en las aulas, de grupos que, por razones de lugar de residencia, género, pertenencia étnica, discapacidades o enfermedades catastróficas, entre otros factores, se les dificulta el acceso a la educación y quedan en situación de desamparo y marginalidad, pero ello, resulta insuficiente desde el punto de vista de lo justo, pues, los estudiantes provenientes de estos estratos sociales, ingresan con múltiples desventajas asociadas a sus condiciones y estilos de vida, a lo que se suma la violencia simbólica a que son sometidos como resultado de los estereotipos y prejuicios,



entonces, se ha comprobado que, no es suficiente la táctica de tratar igual a desiguales porque ello, reproduce desigualdad.

Esta idea, está muy claramente expresada por Castel (2004) cuando planteó que, en lo que sí son diferentes muchas personas respecto a otras es en que, tienen menores posibilidades de acceso a las oportunidades y menores derechos y acceso a los beneficios\_cuando están dentro, lo que implica que la negativa valoración de su diversidad se exprese en clara desventaja y desigualdad. En definitiva, tienen menos facilidades para vivir con dignidad, hechos todos ellos que, en estos momentos, configuran la forma más clara de exclusión en nuestra sociedad.

Los datos que aportan los organismos internacionales y nacionales, así como las investigaciones científicas, acerca de las condiciones a que son sometidos diversos grupos poblacionales, permiten afirmar que, son las mujeres, los indígenas, afrodescendientes y montubios, las personas con identidades de género no binarias y orientaciones sexuales no heteronormativas, las que presentan discapacidad, los residentes en zonas rurales y afectados por enfermedades catastróficas, sobre quienes recae el peso mayor de la pobreza y exclusión social.

El acceso a la educación terciaria en los países de América Latina ha estado condicionado por la trayectoria previa de los estudiantes. Existe todavía un alto porcentaje de jóvenes que no accede a la educación terciaria por motivos económicos e insuficiencias de capital.

En América Latina, la población indígena es de las más marginadas, pobres, segmentadas y le resulta difícil acceder a servicios básicos, lo que repercute en dificultades para emplearse y participar.

La identidad mestiza de América Latina es reflejo de procesos discriminatorios en el acceso a las universidades, lo que es lógico si como se conoce, reciben menos ingreso mensual per cápita.

Esa situación de inequidad en el acceso y exclusión en la permanencia y egreso también ocurre con los estudiantes pertenecientes a poblaciones afro y migrantes. La situación de estos grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad, como lo plantean Villalobos, C., Treviño, E., Wyman, I., & Scheele, J. (2017), requiere de continuar debatiendo y adoptando medidas que produzcan cambios sustantivos al respecto.

Asimismo, la desigualdad territorial es otro factor de incidencia en la desigualdad educativa universitaria como lo reconocen Modrego, F., y Berdegué, J. (2015) y Miranda, A., Cossani, C. y Parrao, A. (2021).

Con respecto a la paridad de género, la tendencia en América Latina indica que existe mayor cobertura en la Educación superior de mujeres que de hombres. En cuanto a las tasas de graduación por género en el pregrado se aprecia un predominio de las mujeres respecto de los hombres. Sin embargo, este análisis exige comparar otros indicadores como, por ejemplo, el acceso a puestos directivos o calificados donde el salario es mayor, la feminización de las áreas sociales de formación y ejercicio profesional, las oportunidades que se ofrecen considerando la incidencia de los derechos y obligaciones históricamente asignados según el género, la estructura por género de las formas de violencia, discriminación, entre otros aspectos.

Adicionalmente, la combinación de los ejes de desigualdad social refuerza círculos de exclusión y, por ejemplo, las mujeres indígenas han progresado en menor medida que los hombres indígenas (contrariamente a lo que ha ocurrido en los promedios regionales generales). El principal problema en muchos de los países de la región no se limita a la exclusión del sistema educativo, sino que, surge a partir de una segmentación socio educativa en que se ofrecen oportunidades diferenciadas para permanecer en el sistema escolar y acceder a un nivel adecuado de aprendizajes y beneficios. El sistema ofrece una formación homogénea en lugar de atender las necesidades heterogéneas y específicas de los alumnos. (CEPAL 2019:28).

La homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia constituyen elementos centrales en los procesos discriminatorios y consisten en sentimientos negativos, actitudes y acciones dirigidas en contra de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI). La discriminación por orientación sexual e identidad de género puede ser considerada un aspecto constitutivo de los contextos de vulnerabilidad, ya que promueven el incremento de las desigualdades e impactan directamente en las condiciones de vida de las personas, generando procesos de aislamiento, incomprensión, deserción, falta de trabajo, migración, violencia, marginalidad, entre otros. (Rivero, P, R; 2019: 119).

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos plantea que: las universidades, centros académicos de investigación y demás cursos de formación profesional también constituyen un espacio fundamental para el cambio cultural de la sociedad, así como para ofrecer servicios a las personas LGBTI. Consecuentemente, los Estados deben asegurar que estas instituciones de formación profesional ofrezcan una educación basada en el respeto e inclusión de todas las personas, independientemente de su orientación sexual –real o percibida–, identidad de género o diversidad corporal. (CIDH, 2018: 82)

Las personas con discapacidad también han sido sometidas históricamente al menosprecio y la exclusión social. Investigaciones refieren que, en el 2004, pese al andamiaje legal que amparaba y promovía la inclusión en Ecuador, el 37,9% de la población con discapacidad no había recibido educación formal alguna y apenas el 1,8% había tenido acceso a la educación superior, de los cuales el 62,9% eran varones. En el año 2009, solo el 1,9% de este segmento poblacional había alcanzado el grado universitario. Según una nota de prensa, en el 2015, alrededor de 5.053 personas con discapacidad, equivalente al 1,2% del total en ese entonces, asistían a una institución de Educación Superior. (Ocampo, J, C; 2018: 102).

Las evidencias expuestas, expresan que, no obstante ser la educación y en particular la Educación Superior, una vía esencial para la inclusión social, la reducción de la pobreza, la desigualdad y el desarrollo de la democracia, aun cuando se visualizan logros, continúan reproduciéndose sesgos discriminatorios en lo relacionado con el acceso y la igualdad de resultados de los que ingresan. En relación con la realidad latinoamericana, López, Opertti y Vargas (2017) plantean que el déficit de escolarización de los jóvenes provenientes de estratos sociales menos favorecidos es diez veces mayor que el de los sectores más favorecidos.

Resulta interesante conocer el criterio de algunos autores que afirman que gran parte de las investigaciones realizadas sobre la exclusión educativa, se centran en la caracterización de los estudiantes y muy pocas analizan el resultado de las intervenciones para reducir la deserción. También existe una discordancia importante a la hora de definir y medir este fenómeno. Mellado, F., Orellana, M. y Gabrie, A. (2018).

El neoliberalismo ha generado un discurso que ha producido desencuentros entre diversas posturas académicas en la Educación Superior Latinoamericana, específicamente en lo referido a las contradicciones estado de necesidades de la población (con énfasis en las más desprotegidas históricamente) y los discursos globalizados. (Mendoza, P., y Lisa, D, 2020).

A los efectos de la presente propuesta, se considera a la equidad como un medio para el alcance de la igualdad, de ahí la denominación *Plan de Igualdad*. En este sentido, asumiendo la posición de la especialista ecuatoriana María del Pilar Troya Fernández, respecto a que, la equidad en general toma como referente o parámetro al sujeto que se halla en mejores condiciones y busca que, las/os sujetos que se hallan en desventaja alcancen el mismo estatus. La equidad busca igualdad en los resultados y para ello generalmente es necesario un trato diferenciado. Buscar equidad, entonces, implica al menos tomar medidas compensatorias de las desventajas históricas para conseguir que los más desfavorecidos(as) tengan igual condición y posición que los más beneficiados(as). Entonces, se toma distancia de las interpretaciones que contraponen los dos términos asumiendo, por ejemplo, que, no es posible o deseable la igualdad en tanto significaría igualación; y que lo que ha de buscarse es la equidad que, significaría respeto a las diferencias. Iguales no quiere decir idénticos: hay diferencias a considerar y respetar. Lo opuesto a la igualdad es la desigualdad, no la diferencia. Debido a ello, este enfoque parte de pensar que, es posible buscar la igualdad real de derechos y oportunidades respetando las diferencias y la diversidad. (Troya, F, MP en Ramírez, G, R; 2016: 203-204).

Otro aspecto que, constituye fundamento básico del presente Plan consiste en asumir el enfoque sistémico en la comprensión de la diversidad con perspectiva de equidad para la igualdad, lo que significa, reconocer las limitaciones del accionar aislado de la Educación Superior en el enfrentamiento de estas problemáticas de desigualdad y en correspondencia, implementar políticas y actividades de vinculación con el entorno, entiéndase por ello, comunidades, familias, centros de trabajo, etc, de los estudiantes, de manera que ello contribuya a que éstos, puedan trascender las limitaciones derivadas de la producción y reproducción de enajenación que imponen sus contextos.

Forma parte esencial de la filosofía del plan que se propone, prestar igual atención, al análisis de los problemas de inequidad, asociados tanto al proceso de ingreso como de permanencia y egreso con calidad de la educación que se ofrece, pues en la práctica educativa, constituyen regularidades internacionales, las incidencias de deserción, repitencia o fracaso, motivadas por insuficiencias o deficiencias generadoras de exclusión dentro de las instituciones, con énfasis en aquellas intervenciones sociales y educativas compensatorias favorecedoras de los que más necesitan los apoyos.

Otros enfoques que caracterizan al *Plan de Igualdad de la UPSE* son: El de *derechos*, consistente en el reconocimiento y garantías de éstos para todos los seres humanos sin importar diferencias de ningún orden; *de género*, entendido como la necesidad de superar las creencias en que, las representaciones, actitudes y comportamientos se definen a partir de la identidad tradicionalmente asignada de forma binaria como masculina o femenina; *diversidad de orientaciones sexuales*, enfoque no centrado en la sobrevaloración del deseo erótico asociado a la heteronormatividad; *Inclusivo*, que hace referencia a las potencialidades de la diversidad como valor enriquecedor de la condición humana y el respeto y garantía de derechos más allá de las diferencias; *la interculturalidad* fundamentada en la consideración de la diversidad humana como oportunidad de intercambio y enriquecimiento que, tiende a desarrollar una nueva síntesis cultural y el enfoque *restaurativo* que opta por la superación de los conflictos a partir de la aceptación de responsabilidades y reparación de daños, en ambiente de prevención y paz.

## **MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

El marco normativo del presente Plan, está constituido por acuerdos y declaraciones de organismos internacionales relacionados con las problemáticas de discriminación y exclusión social a que pretende dar respuesta la propuesta de atención integral a la diversidad con enfoque de igualdad, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, así como, la normatividad ecuatoriana que regula los aspectos objeto del Plan y que incluye articulados de la Ley Magna de la República ( la Constitución) y otras leyes, normas y regulaciones de diversas instituciones, con énfasis en aquellas responsables de los procesos de educación superior en el país. Un lugar especial dentro del presente marco, ocupan los documentos rectores de connotación legal que en relación con estos aspectos dispuso la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LAS MUJERES (1952)**

**Art. 1.-** “Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna”;

**Art. 2.-** “Las mujeres serán elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna”;

**Art. 3.-** “Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna”;

### **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ”**

“AFIRMANDO que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”;

“PREOCUPADOS porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”;

“RECORDANDO la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimoquinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”;

“CONVENCIDOS de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y”;

“CONVENCIDOS de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas”;

**Art. 1.-** “Para los efectos de esta convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”;

**Art. 2.-** “Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, secuestro y acoso sexual en el trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”;

**Art. 6.-** “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

- b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”;

**Art. 9.-** “Los Estados parte tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras de su raza o de condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada”

**DECLARACIÓN DE PEKÍN Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el desarrollo y la paz. Alcances y resultados.**

“La conferencia fue convocada como un llamado para “crear un mundo pacífico, justo, humano y equitativo, basado en los derechos humanos y las libertades fundamentales”, con inclusión del principio de igualdad para todas las personas”;

“La conferencia de Pekín giró en torno a un tema primordial: el hecho común que afecta a las mujeres de todo el mundo de verse relegadas a una condición desmerecida y muchas veces discriminatoria por la mera razón de su condición de género. Fue también una conferencia de compromisos de Acción que aprobaron por consenso los países, a modo de un programa comprensivo mundial para promover el mejoramiento de la condición de mujer en beneficio de la comunidad en su conjunto”;

“Junto con la Plataforma de Acción, que reafirma el consenso y la voluntad política de los gobiernos para promover la igualdad de derechos y la dignidad humana intrínseca de mujeres y hombres, garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, así como velar por la superación y el delante de las mujeres y las niñas con miras a que realicen su pleno potencial”;

“Reconociendo las aspiraciones de las mujeres del mundo entero y tomando nota de la diversidad de las mujeres y de sus funciones y circunstancias, haciendo honor a las mujeres que han allanado el camino, e inspirados por la esperanza que reside en la juventud del mundo”;

“La igualdad de los derechos y la dignidad humana intrínseca de mujeres y hombre, así como a los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, a la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos



internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo”;

“La potenciación del papel de la mujer y el adelanto de la mujer, incluido el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de creencia, lo que contribuye a la satisfacción de las necesidades morales, éticas, espirituales e intelectuales de las mujeres y los hombres, individualmente o en comunidad con otros, por lo que les garantiza la posibilidad de realizar su plena potencial en la sociedad plasmando su vida de conformidad con sus propias aspiraciones”;

“La potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentalmente para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”;

“Los derechos de la mujer son derechos humanos”;

“Garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la ciencia y la tecnología, la capacitación profesional, la información, las comunicaciones y los mercados, como medio de promover el adelanto de las mujeres y las niñas y la potenciación de su papel, incluso mediante el aumento de su capacidad para disfrutar de los beneficios de la igualdad de acceso a esos recursos para lo que recurrirá a , entre otras cosas, la cooperación internacional”;

**“Género.** - Se utiliza en la Plataforma de Acción las relaciones y la asignación de papeles sociales diferenciados entre hombres y mujeres. El uso de este vocablo invoca dos premisas fundamentales:

- Si bien las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer parecen sustentar una determinada distribución de papeles en la sociedad para cada sexo, esta asignación no se desprende directamente de las diferencias biológicas, sino que se construye como un hecho determinado con el contexto social, político y

económico. En este sentido, puede decirse que la diferenciación biológica entre hombres y mujeres ha sido utilizada para cimentar una construcción social que establece dos tipos de personas y modos de vida con formas asociadas de ser.

- La diferenciación entre hombres y mujeres da lugar a un orden jerárquico basado en la supremacía de los hombres y lo masculino y la desvalorización y subordinación de las mujeres y lo femenino. Ésta se expresa en la construcción de estereotipos de género, en la definición de ámbitos sociales de acción para hombres y mujeres, así como un acceso desigual al poder, las oportunidades y los recursos”;

### **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, CEDAW (1979)**

**Art. 1.-** “Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer”;

**Art. 5.-** “Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”;

**Art. 11.- 1.** “Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

**2.** A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

**3.** La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”;

**Art. 15.- 1.** “Los Estados Parte reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

**2.** Los Estados Parte reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Parte convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Parte reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio”;

#### **PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS LGBTI.**

1. “En muchas partes del mundo, las personas experimentan graves abusos contra los derechos humanos y otras formas de persecución debido a su orientación sexual real o percibida y/o identidad de género. Aunque la persecución de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) y aquellos percibidos como LGBTI no es un fenómeno nuevo, existe una mayor conciencia en muchos países de asilo que las personas que huyen de la persecución por razones de su orientación sexual y/o identidad de género pueden calificar como refugiados en virtud del artículo 1A (2) de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y/o su Protocolo de 1967 ("Convención de 1951"). No obstante, la aplicación de la definición de refugiado sigue siendo inconsistente en relación a esta área”;

5. “El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", y el artículo 2 plantea que "Toda persona tiene los derechos y las libertades proclamados en esta Declaración". Toda persona, incluidas las personas LGBTI, tienen derecho a gozar de la protección prevista en el derecho internacional de los derechos humanos basado en la igualdad y la no discriminación”;

7. “Los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género fueron adoptados en 2007 por un grupo de expertos en derechos humanos y, aunque no son vinculantes, reflejan principios bien establecidos del derecho internacional. Especifican el marco de protección de los derechos humanos aplicable en el contexto de la orientación sexual y/o identidad de género. El Principio 23 describe el derecho a solicitar y obtener asilo contra la persecución relacionada con

la orientación sexual y/o identidad de género: En caso de persecución, incluida la relacionada con la orientación sexual o la identidad de género, toda persona tiene derecho a procurar asilo, y a obtenerlo en cualquier país. Un Estado no podrá remover, expulsar o extraditar a una persona a ningún Estado en el que esa persona pudiera verse sujeta a temores fundados de sufrir tortura, persecución, o cualquier otra forma de penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes en base a la orientación sexual o identidad de género”.

**PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA. APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO.**

**Principio 1.- “El derecho al disfrute universal de los Derechos Humanos:** Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos”;

**Principio 2.- “Los derechos a la igualdad y a la no discriminación:** Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación”;

**Principio 4.- “El derecho a la vida:** A nadie se le impondrá la pena de muerte por actividades sexuales realizadas de mutuo acuerdo”;

**Principio 11.- “El derecho a la protección contra todas las formas de explotación, venta y trata de personas:** Toda persona tiene derecho a la protección contra la trata de personas, venta y cualquier forma de explotación, incluyendo la explotación sexual, basadas en una orientación sexual o identidad de género”;

**Principio 12.- “El derecho al trabajo:** Toda persona tiene derecho al trabajo digno realizado en condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”;

**Principio 13.- “El derecho a la seguridad y a otras medidas de protección social:** Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”;

**Principio 16.- “El derecho a la educación:** Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas”;

**Principio 20.- “El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas:** Incluyendo las manifestaciones pacíficas relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género. Las personas pueden formar y hacer reconocer, sin discriminación, asociaciones basadas en la orientación sexual o la identidad de género, así como asociaciones que distribuyan información a, o sobre personas de, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género, faciliten la comunicación entre estas personas y aboguen por sus derechos”;

**Principio 21.- “El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión:** Estos derechos no pueden ser invocados por el Estado para justificar leyes, políticas o prácticas que nieguen el derecho a igual protección de la ley o que discriminen por motivos de orientación sexual o identidad de género”;

**Principio 25.- “El derecho a participar en la vida pública:** incluyendo el derecho a postularse a cargos públicos, a participar en la formulación de políticas que afecten su bienestar, así como a tener acceso a todos los niveles de las funciones y empleos públicos, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”;

**Principio 27.- “El derecho a promover los Derechos Humanos:** incluyendo las actividades de los defensores de los derechos humanos encaminadas a promover y proteger los derechos de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género”;

**Principio 28: “El derecho a recursos y resarcimientos efectivos:** brindando reparaciones a personas cuyos derechos hayan sido violados por motivo de su orientación sexual o identidad de género”.

**CONVENIO 169 PARA LA PROTECCIÓN DE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBUS, DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT (1989)**

**Art.1.- 1.** “El presente Convenio se aplica:

a) A los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

b) A los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

**2.** La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.

**3.** La utilización del término pueblos en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional”;

**Art. 2.- 2.** “Esta acción deberá incluir medidas:

a) Que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;

b) Que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;



c) Que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

**Art. 3.- 1.** Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.

**2.** No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio”;

**Art. 5.-** “Al aplicar las disposiciones del presente Convenio:

a) Deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantean tanto colectiva como individualmente;

b) Deberá respetarse la integridad de los valores, prácticas e instituciones de esos pueblos;

c) Deberán adoptarse, con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo”.

**Art. 20.- 1.** “Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

**2.** Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

a) Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;

b) Remuneración igual por trabajo de igual valor;

c) Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

a) Los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;

b) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;

c) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos incluidas todas las formas de servidumbre por deudas; d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual”;

**Art. 21.-** “Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos”;

**Art. 22.- 1.** “Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general.

**2.** Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar, con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación”;

**Art. 26.-** Deberán adoptarse medidas para garantizar a los miembros de los pueblos interesados la posibilidad de adquirir una educación a todos los niveles, por lo menos en pie de igualdad con el resto de la comunidad nacional.

**DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS LINGÜÍSTICOS (1996) DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LA UNESCO SOBRE DIVERSIDAD CULTURAL (2001).**

**Art. 1.- “La diversidad cultural, patrimonio común de la humanidad:** La cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras”;

**Art. 2.- “De la diversidad cultural al pluralismo cultural:** En nuestras sociedades cada vez más diversificadas, resulta indispensable garantizar una interacción armoniosa y una voluntad de convivir de personas y grupos con identidades culturales a un tiempo plurales, variadas y dinámicas. Las políticas que favorecen la integración y la participación de todos los ciudadanos garantizan la cohesión social, la vitalidad de la sociedad civil y la paz. Definido de esta manera, el pluralismo cultural constituye la respuesta política al hecho de la diversidad cultural. Inseparable de un contexto democrático, el pluralismo cultural es propicio para los intercambios culturales y el desarrollo de las capacidades creadoras que alimentan la vida pública”;

**Art. 3.- “La diversidad cultural, factor de desarrollo:** La diversidad cultural amplía las posibilidades de elección que se brindan a todos; es una de las fuentes del desarrollo, entendido no solamente en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceso a una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual satisfactoria”;

**Art. 4.- “Los derechos humanos, garantes de la diversidad cultural:** La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto de la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a

minorías y los de los pueblos indígenas. Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su alcance”;

**Art. 5.- “Los derechos culturales, marco propicio para la diversidad cultural:** Los derechos culturales son parte integrante de los derechos humanos, que son universales, indisociables e interdependientes. El desarrollo de una diversidad creativa exige la plena realización de los derechos culturales, tal como los definen el Artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Artículos 13 y 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Toda persona debe tener la posibilidad de expresarse, crear y difundir sus obras en la lengua que desee y en particular en su lengua materna; toda persona tiene derecho a una educación y una formación de calidad que respeten plenamente su identidad cultural; toda persona debe tener la posibilidad de participar en la vida cultural que elija y conformarse a las prácticas de su propia cultura, dentro de los límites que impone el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”;

**Art. 6.- “Hacia una diversidad cultural accesible a todos:** Al tiempo que se garantiza la libre circulación de las ideas mediante la palabra y la imagen, hay que velar por que todas las culturas puedan expresarse y darse a conocer. La libertad de expresión, el pluralismo de los medios de comunicación, el plurilingüismo, la igualdad de acceso a las expresiones artísticas, al saber científico y tecnológico -comprendida su presentación en forma electrónica- y la posibilidad, para todas las culturas, de estar presentes en los medios de expresión y de difusión, son los garantes de la diversidad cultural”.

## **DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (2007)**

### **Contenido de la Declaración: Igualdad y no discriminación; integridad cultural y derechos colectivos**

“El derecho a la igualdad y la no discriminación exige que los Estados luchen tanto contra la discriminación formal como la discriminación sustantiva o de hecho. La eliminación de la discriminación formal puede exigir que la constitución, las leyes, las regulaciones o las políticas del Estado no discriminen a los pueblos indígenas. La eliminación de la discriminación de hecho requiere que el Estado aplique leyes y políticas que faciliten la

igualdad sustancial de los pueblos indígenas en el ejercicio de sus derechos. La obligación de eliminar la discriminación y proporcionar igualdad exige que los Estados regulen la conducta, tanto de los agentes públicos como privados, y que además apliquen políticas que proporcionen una igualdad sustancial.

En el contexto de los pueblos indígenas, el derecho a la igualdad y la no discriminación se considera como fuente de una protección dual. Por una parte, se centra en las condiciones inherentes para mantener el modo de vida de esos pueblos y, por la otra, se centra en las actitudes y conductas que excluyen o marginan a las poblaciones indígenas de la sociedad en general.

Al adoptar medidas encaminadas a lograr una igualdad real, es importante que los Estados faciliten también el derecho de los pueblos indígenas a participar en la toma de decisiones sobre las cuestiones que les atañen. Los Estados deberían velar por que las medidas especiales se conciban y apliquen sobre la base de la consulta previa a las comunidades afectadas y su participación activa. Al mismo tiempo, la adopción de medidas especiales no debería socavar el reconocimiento otorgado a los derechos de los pueblos indígenas, en tanto que derechos particulares y permanentes.

El artículo 46 (2) de la Declaración estipula que toda limitación se aplicará “con arreglo a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos”. Además, esas limitaciones “no serán discriminatorias y serán sólo las estrictamente necesarias para garantizar el reconocimiento y respeto debidos a los derechos y las libertades de los demás y para satisfacer las justas y más apremiantes necesidades de una sociedad democrática”.

En los artículos 1 y 2 de la Declaración se estipula que los pueblos indígenas tienen derecho al disfrute pleno de todos los derechos humanos y libertades fundamentales y a no ser objeto de discriminación, ni como pueblos ni como individuos. En la Declaración se otorga preeminencia a los derechos colectivos en un grado sin precedentes en el derecho internacional de derechos humanos.

## **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (OEA, 1999).**

**Art. 1.-** “El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”;

“El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”;

**Art. 4.-** “Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.
2. Colaborar de manera efectiva en:
  - a) La investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación e integración a la sociedad de las personas con discapacidad; y
  - b) El desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad”.

## **CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ONU, 2006).**

**Art. 1.-** “El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su

dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

**Art. 2.-** “La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por “lenguaje” se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten”.

**Art. 3.-** “Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad”.

**Art. 5.-** “1. Los Estados Parte reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

2. Los Estados Parte prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Parte adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad”.

**Art. 16.-** “1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.



2. Los Estados Parte también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Parte asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

3. A fin de impedir que se produzcan casos de explotación, violencia y abuso, los Estados Parte asegurarán que todos los servicios y programas diseñados para servir a las personas con discapacidad sean supervisados efectivamente por autoridades independientes.

4. Los Estados Parte tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.

5. Los Estados Parte adoptarán legislación y políticas efectivas, incluidas legislación y políticas centradas en la mujer y en la infancia, para asegurar que los casos de explotación, violencia y abuso contra personas con discapacidad sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados”

**Art. 24.-** “Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Parte asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;

b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;

c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

2. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Parte asegurarán que:

a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;

b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;

c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;

d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;

e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

3. Los Estados Parte brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Parte adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

a) Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;

b) Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas; c) Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordociegos se imparta en los lenguajes y los modos y

medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

4. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Parte adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.

5. Los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Parte asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

**Art. 27.-** Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo

seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

## **LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, ASÍ COMO EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, máximos organismos internacionales en torno a Derechos de América y Europa, en relación al artículo 14 del Convenio para la Protección de los

Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, han señalado inequívocamente que:

Toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación, por lo tanto debemos tener un criterio formado sobre aquello, ya que la igualdad es sólo violada o vulnerada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe precisarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable y justa de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida por la persona o autoridad; con esto, deseamos sostener que la desigualdad de tratamiento legal sea injustificada por no ser razonable. En suma, se produce una discriminación cuando una distinción de trato carece de una justificación objetiva y razonable (Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2011; Tribunal Europeo de Derechos Humanos [TEDH], 2007).

El principio de igualdad en el ámbito de la educación ha sido desarrollado de manera significativa por diversas cortes internacionales y nacionales. La CIDH ha establecido que la igualdad y la no discriminación son pilares fundamentales del sistema interamericano de derechos humanos. Un caso emblemático en el Ecuador fue el "Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador" con sentencia del 1 de septiembre de 2015, donde la CIDH señaló que la educación debe ser accesible a todos sin discriminación y enfatizó la obligación del Estado de asegurar que los niños con discapacidad tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones (CIDH, 2015).

Fuera del contexto latinoamericano, en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, esta alta corte ha abordado el principio de igualdad en la educación en varias ocasiones. Sin embargo, uno de los casos insignia es el "D.H. y otros vs. República Checa" con sentencia del 13 de noviembre de 2007, donde el TEDH sostuvo que la segregación de niños gitanos en escuelas especiales constituía una forma de discriminación indirecta. El Tribunal subrayó en aquella ocasión que los Estados deben garantizar la igualdad de oportunidades en la educación, y cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, debe ser eliminada para cumplir con los estándares del Convenio Europeo de Derechos Humanos (TEDH, 2007).

## CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Art. 1.-** “Determina que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, pluricultural y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”;

**Art. 3.- Numeral 1.-** “Deber del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”;

**Art. 11.- Numeral 2.-** “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”;

**Art. 26.-** “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”;

**Art. 27.-** “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”;

**Art. 56.-** “Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible”;

**Art. 57.-** “Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos”;

**Art. 81.-** “La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de acuerdo con la ley”;

**Art. 97.-** “Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir”;

**Art. 99.-** “La acción ciudadana se ejercerá en forma individual o en representación de la colectividad, cuando se produzca la violación de un derecho o la amenaza de su afectación; será presentada ante autoridad competente de acuerdo con la ley. El ejercicio de esta acción no impedirá las demás acciones garantizadas en la Constitución y la ley”;

Que, el artículo 340 prescribe: "El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no

discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte."

Que, el artículo 341 de la Constitución de la República del Ecuador determina: "El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias."

**Art. 347.-** "Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicosocial de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.



6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes”;

**Art. 351.-** “El Sistema de Educación Superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”.

### **LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR**

Uno de los casos, donde el Estado interviene, de forma directa, y donde se promueve la igualdad material son justamente las medidas de acción afirmativa que se impulsan. La Corte Constitucional del Ecuador ha definido, en reiteradas ocasiones y bajo un similar argumento que:

Las acciones afirmativas son medidas dirigidas hacia un grupo poblacional social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes y en condición de desventaja cuya finalidad es promover el ejercicio igualitario de derechos y erradicar o reducir la discriminación estructural (Corte Constitucional del Ecuador, 2019).

En ese mismo sentido, es importante analizar a profundidad la sentencia del caso No. 7-11-IA/19, donde el organismo de la Corte Constitucional enfatizó de forma acertada que “las acciones afirmativas no son una excepción al principio de igualdad sino un medio para promover el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones” (Corte Constitucional del Ecuador, 2019).

La Corte Constitucional del Ecuador ha reiterado la importancia del principio de igualdad en el acceso a la educación. En varias sentencias, pero en especial en la sentencia No.

003-10-SIN-CC del 10 de junio de 2010, la Corte declaró que la educación es un derecho fundamental y que el Estado debe adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la igualdad de acceso. La Corte en ese momento hizo hincapié en que cualquier normativa o política educativa que resulte en trato discriminatorio debe ser revisada y corregida para garantizar que todos los ciudadanos, independientemente de su origen, condición económica o discapacidad, tengan acceso igualitario a la educación (Corte Constitucional del Ecuador, 2010).

### **LEY ORGÁNICA DE LOS CONSEJOS NACIONALES PARA LA IGUALDAD (2014)**

Art. 3.- Finalidades. Los Consejos Nacionales para la Igualdad, tendrán las siguientes finalidades: 1. Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

2. Promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, en el marco de sus atribuciones y en el ámbito de sus competencias, a fin de fortalecer la unidad nacional en la diversidad y la construcción del Estado Plurinacional e Intercultural.

3. Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios.

Art. 4.- Naturaleza. Los Consejos Nacionales para la Igualdad son organismos de derecho público, con personería jurídica. Forman parte de la Función Ejecutiva, con competencias a nivel nacional y con autonomía administrativa, técnica, operativa y

financiera; y no requerirán estructuras desconcentradas ni entidades adscritas para el ejercicio de sus atribuciones y funciones.

Art. 5.- Principios rectores. Los Consejos Nacionales para la Igualdad se regirán por los siguientes principios rectores: 1. Igualdad 2. Alternabilidad 3. Participación democrática 4. Inclusión 5. Interculturalidad 6. Pluralismo.

Art. 6.- Consejos Nacionales para la Igualdad. Son Consejos Nacionales para la Igualdad:

1. De género
2. Intergeneracional
3. De pueblos y nacionalidades
4. De discapacidades
5. De movilidad humana

Que, el artículo 1 del Decreto Ejecutivo Nro. 216 del 01 de octubre de 2021, determina que la Secretaría de Derechos Humanos, entre otras, es la instancia rectora de las políticas públicas para la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación por orientación sexual y/o diversidad sexo-genérica; Que, el artículo 2, número 4 del Decreto Ejecutivo referido el párrafo precedente, dispone: "En el marco de la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación por orientación sexual y/o diversidad sexo-genérica: (...)c) Planificar y ejecutar planes para la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación por orientación sexual y/o diversidad sexo-genérica...; Que, mediante Memorando Nro. SDH-SDH-2021-0379-M de 08 de noviembre de 2021, la Máxima Autoridad de la Secretaría de Derechos Humanos socializa "la implementación del Decreto Ejecutivo Nro. 093, para lo cual se ha creado la Subsecretaría de Diversidades, Dirección de Política Integral de los Derechos de la Población LGBTI+ y la Dirección de Promoción y Monitoreo para la Prevención de violencia hacia la Población LGBTI+, unidades técnicas que deben operativizarse de manera inmediata de conformidad a su misión, atribuciones, facultades productos y servicios, aprobados por el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Economía y Finanzas.";

## **L PLAN DE ACCIÓN DE DIVERSIDADES LGBTI+ 2022 – 2025 (2022).**

El Plan de Acción de Diversidades LGBTI+ 2022 - 2025, como política pública para prevenir y erradicar la violencia y discriminación por orientación sexual y/o diversidad sexo-genérica, se construyó mediante un proceso participativo, tanto con entidades públicas cuanto con representantes de organizaciones de la sociedad civil y activistas independientes de las poblaciones LGBTI+, garantizando así, el ejercicio del derecho constitucional a la participación ciudadana en los procesos de planificación de los asuntos públicos;

Ejes del PAD:

1. Prevención de la violencia y discriminación: incluye metas y acciones enfocadas al cambio de estereotipos sociales que se traducen en estigma, discriminación y malos tratos, así como la cultura institucional y familiar heteronormativa/ heterosexista. En este eje constan actividades de sensibilización y de difusión como campañas educomunicacionales.
2. Garantía del derecho a bienes y servicios inclusivos: incluye metas y acciones de política pública sectorial realizadas por los portadores de obligaciones directas (instituciones públicas) dirigidas a mejorar el acceso a bienes y servicios y, de esta manera, garantizar el derecho a la salud pública, educación, vivienda, trabajo y otros con base en los estándares de derechos humanos: calidad, accesibilidad, cobertura y adaptabilidad.
3. Promoción de la restitución de Derechos: incluye acciones y metas relacionadas con la garantía de derechos en temas de vulneración y el combate a la impunidad de los delitos de discriminación, odio y violencia hacia las personas LGBTI+.
4. Fortalecimiento de capacidades institucionales: incluye acciones y metas para instalar e incrementar las capacidades de las instituciones públicas para responder a las demandas específicas de la población LGBTI+, enfocándose en el talento humano, las herramientas y los procedimientos de trabajo, entre otras acciones.

## **LEY ORGÁNICA DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES (2019).**

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores señala en su literal a: "La presente Ley tiene las siguientes finalidades: Crear el Sistema Nacional Especializado de Protección Integral de los Derechos de las Personas Adultas Mayores."

Que, el artículo 4 ut supra señala: "Para la aplicación de la presente Ley, se tendrán como principios rectores: a) Atención prioritaria: Las instituciones públicas y privadas están obligadas a implementar medidas de atención prioritaria y especializada; y generar espacios preferenciales y adaptados que respondan a las diferentes etapas y necesidades de las personas adultas mayores, en la dimensión individual o colectiva; b) Igualdad formal y material: Todas las personas adultas mayores son iguales ante la ley y gozarán de su protección y beneficio sin discriminación alguna. Se garantizará el trato justo y proporcional en las condiciones de acceso y disfrute de satisfacciones necesarias para el bienestar de las personas adultas mayores, sin distinción de ninguna naturaleza, respetando los enfoques de género, generacional, intercultural, movilidad humana, territorial y de integralidad de derechos; c) Integración e inclusión: Se garantiza de manera progresiva la incorporación de las personas adultas mayores, en las actividades públicas y privadas que sean de su interés, valorando y respetando la diversidad humana con el objetivo de convivir, contribuir y construir oportunidades reales para el ejercicio de sus derechos; d) In dubio pro personae: En caso de duda razonable sobre el alcance de las disposiciones legales o reglamentarias, estas se aplicarán en el sentido más favorable a la protección de las personas adultas mayores. En caso de existencia de dos normas de la misma jerarquía, aplicables a un determinado caso, se optará por la más favorable a la persona adulta mayor, la cual se aplicará íntegramente; e) No discriminación: Se prohíbe toda discriminación o distinción no razonable contra las personas adultas mayores, ni deberá estar sujeta a acciones u omisiones que tengan como efecto anular, excluir o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra circunstancia de la vida pública o privada; f) Participación Activa: Se procurará la intervención protagónica de las personas adultas mayores, en todos los espacios públicos de toma de decisiones, en el diseño, elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos que sean de su interés. El Estado proveerá los

mecanismos y medidas necesarias para su participación plena y efectiva, con valoración especial sobre sus vivencias y conocimientos, en el desarrollo social, económico, cultural y político del Estado; g) Responsabilidad social colectiva: Será obligación solidaria del Estado, sociedad y la familia respetar los derechos de las personas adultas mayores, así como generar condiciones adecuadas y eficaces para el desarrollo de sus proyectos de vida, y de manera preferente cuando se encuentren en condición de vulnerabilidad; h) Principio de Protección: Es deber del Estado brindar garantías necesarias para el pleno goce y ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores. Todos los ciudadanos están obligados a prestar a las personas adultas mayores la protección oportuna, adecuada, prioritaria y especializada, para la garantía y eficacia de sus derechos, así como aportar a la efectiva tutela cuando estos han sido vulnerados; i) Universalidad: Los derechos consagrados en la presente Ley, tienen el carácter de universales y se aplicarán a todas las personas adultas mayores sin distinción alguna. Sin embargo, el Estado podrá particularizar las políticas públicas en las poblaciones en situación desfavorable y vulnerable, para reducir brechas sociales, culturales y económicas; j) Restitución: La autoridad competente deberá adoptar medidas y acciones concretas para asegurar la restauración de los derechos violentados, garantizando el goce efectivo y el respeto permanente de los mismos; k) Integralidad y especificidad: El Estado a través de la autoridad competente deberá adoptar estrategias y acciones integrales que orienten los servicios para brindar atención especializada a las personas adultas mayores, atendiendo a su particularidad; y, l) Protección especial a personas con doble vulnerabilidad: Las entidades integrantes del Sistema garantizarán la efectiva aplicación del derecho a la protección especial, particularmente de aquellas con discapacidad, personas privadas de libertad, quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, personas en situación de riesgo, víctimas de violencia doméstica y sexual, desastres naturales o antropogénicos, por constituir una situación de doble vulnerabilidad. (...)

## **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Art.2.-** "Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna";

**Art. 4.-** “Derecho a la educación superior, el cual consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley”;

**Art. 5.-** “Los Derechos de las y los estudiantes, son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades;

h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz;

i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior; y,

j) A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia”;

**Art. 7.-** “Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad: Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior. Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades”;

**Art.8.-** Que, el artículo 8 literales a), b), e), d), e), g) y h) de la referida Ley, dispone: "Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines:

a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción

científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico; e) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional; d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social; e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo; g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; y, h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria";

**Art. 9.-** "Educación superior y el buen vivir. - La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza";

**Art. 12.-** "El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley";

**Art. 71.- Numeral 1.-** "Igualdad de Oportunidades. - El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad. (...) Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones



contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición”;

**Art. 80.-** “Gratuidad de la educación superior pública hasta el tercer nivel.- Se garantiza la gratuidad de la educación superior pública hasta el tercer nivel. La gratuidad observará el criterio de responsabilidad académica de los y las estudiantes, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La gratuidad será para los y las estudiantes regulares que se matriculen en por lo menos el sesenta por ciento de todas las materias o créditos que permite su malla curricular en cada período, ciclo o nivel;

b) La gratuidad será también para los y las estudiantes que se inscriban en el nivel preuniversitario, prepolitécnico o su equivalente, bajo los parámetros del Sistema de Nivelación y Admisión;

c) La responsabilidad académica se cumplirá por los y las estudiantes regulares que aprueben las materias o créditos del período, ciclo o nivel, en el tiempo y en las condiciones ordinarias establecidas. No se cubrirán las segundas ni terceras matrículas, tampoco las consideradas especiales o extraordinarias;

d) El Estado, por concepto de gratuidad, financiará una sola carrera de tercer nivel. Se exceptúan los casos de las y los estudiantes que cambien de carrera, cuyas materias puedan ser revalidadas, y las carreras de tercer nivel tecnológico superior universitario sucesivas y dentro del mismo campo de conocimiento;

e) La gratuidad cubrirá exclusivamente los rubros relacionados con la primera matrícula y la escolaridad; es decir, los vinculados al conjunto de materias o créditos que un estudiante regular debe aprobar para acceder al título terminal de la respectiva carrera o programa académico; así como los derechos y otros rubros requeridos para la elaboración, calificación, y aprobación de tesis de grado;

f) Se prohíbe el cobro de rubros por utilización de laboratorios, bibliotecas, acceso a servicios informáticos e idiomas, utilización de bienes y otros, correspondientes a la escolaridad de los y las estudiantes universitarios y politécnicos;

g) Para garantizar un adecuado y permanente financiamiento del Sistema de Educación Superior y la gratuidad, la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación desarrollará un estudio de costos por carrera/programa académico por estudiante, el cual será actualizado periódicamente;

h) Se pierde de manera definitiva la gratuidad, si un estudiante regular reprueba, en términos acumulativos, el treinta por ciento de las materias o créditos de su malla curricular cursada; e,

i) La gratuidad cubrirá todos los cursos académicos obligatorios para la obtención del grado”;

**Art. 86.-** “Determina la Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior.

- Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución”;

**Que el artículo 93 de la LOES** define al principio de calidad como: "(...) la búsqueda continua, auto-reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos".

**Art. 207.2.- Título XI:** “Faltas y Sanciones. - En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar”.

## **REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO DEL CENTRO DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Art. 49.-** “Aprendizaje de personas con discapacidad. - En cada modalidad de estudio o aprendizaje, los estudiantes con discapacidad tendrán el derecho a recibir una educación que incluya recursos, medios y ambientes de aprendizaje apropiados para el despliegue de sus capacidades intelectuales, físicas y culturales. En cada carrera o programa, las IES deberán garantizar a las personas con discapacidad ambientes de aprendizaje apropiados que permitan su acceso, permanencia y titulación dentro del proceso educativo, propiciando los resultados de aprendizaje definidos en la respectiva carrera o programa. Como parte de los recursos de aprendizaje, las IES deberán asegurar a las personas con discapacidad, la accesibilidad a sistemas y tecnologías de información y comunicación (TIC) adaptados a sus necesidades. Las personas con discapacidad podrán culminar sus estudios en un tiempo mayor al establecido en la correspondiente Resolución de aprobación de la carrera o programa”;

**Art. 50.-** “Interculturalidad y su articulación con los campos formativos. - El currículo debe incorporar criterios de interculturalidad en cada nivel de formación, organización curricular y campo formativo. Esta incorporación se podrá realizar de las siguientes formas:

a. Modelos de aprendizaje. - Contextualización de los aprendizajes a través de metodologías educativas que promuevan el reconocimiento de la diversidad cultural y el diálogo de saberes. Desarrollará la referencia a conocimientos pertenecientes a diversas cosmovisiones, epistemologías o perspectivas de pueblos, nacionalidades o grupos socioculturales (de género, etarios y otros).

b. Itinerarios académicos. - Creación de asignaturas y cursos o itinerarios específicos dentro de una carrera o programa académico, que integren saberes ancestrales y de aplicación práctica en determinados campos de formación profesional, siempre que se garantice su coherencia y pertinencia.

c. Modelos interculturales de educación superior-Generación de modelos educativos interculturales integrales, a través del diseño e implementación de carreras, programas o la creación de instituciones de educación superior o de sus unidades académicas, específicas para estos fines”;

**Art. 54.-** “Potenciación de la diversidad y del aprendizaje intercultural.- En el uso de ambientes y metodologías de aprendizaje, y en el desarrollo de los contenidos curriculares, se propenderá a la implementación de procesos y procedimientos que respeten y potencien las diferencias de género, etarias y aquellas derivadas de la identidad étnica, las capacidades diversas y características socio económicas e itinerarios culturales y concepciones de la relación con la naturaleza, que configuren identidades. Las y los estudiantes pertenecientes a los grupos históricamente excluidos o discriminados, tienen derecho a incorporarse de manera incluyente a carreras y programas que garanticen su plena participación en las actividades académicas, en el marco de la igualdad de oportunidades”;

## **REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR**

### **CAPITULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES**

**Art. 11.-** Derechos. - Todos los actores del Sistema de Educación Superior podrán exigir el cumplimiento de los principios establecidos en este Reglamento y derechos que de estos se desprendan, así como de los demás derechos vinculados a la igualdad consagrados en la Ley Orgánica de Educación Superior, normativa que rige el Sistema de Educación Superior, Constitución de la República del Ecuador y demás instrumentos internacionales.

**Art. 12.-** Derechos de los estudiantes. - Son derechos de los estudiantes: a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme a sus necesidades y características específicas. b) Beneficiarse de medidas de acción afirmativa, diseñadas y ejecutadas por la IES, acordes a las particularidades de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica, para acceder, permanecer y titularse en una educación superior de calidad y pertinente. c) Contar y acceder con los medios y recursos adecuados a las necesidades específicas para su formación. d) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones generadas afines al cumplimiento del objeto de este Reglamento. e) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice

igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior. f) Los demás que se generen de la aplicación de este Reglamento.

**Art. 13.-** Derechos de los profesores, investigadores y personal de apoyo académico. - Son derechos de los profesores, investigadores y personal de apoyo académico: a) Acceder, permanecer y ascender en la carrera de profesor e investigador, capacitación, cargos directivos y de representación sin discriminación, conforme a sus necesidades y características específicas. b) Contar con las condiciones idóneas, conforme a sus necesidades y características específicas, para ejercer la cátedra y la investigación. c) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones generadas afines al cumplimiento del objeto de este Reglamento. d) Recibir una remuneración consistente con el trabajo a realizar sin discriminación, conforme al principio constitucional de: "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración". e) Los demás que se generen de la aplicación de este Reglamento.

**Art. 14.-** Derechos del personal administrativo y trabajadores. - Son sus derechos: a) Acceder, permanecer y ascender en la trayectoria profesional, capacitación, cargos directivos y de representación sin discriminación, conforme a sus necesidades y características específicas. b) Contar con las condiciones idóneas, conforme a sus necesidades y características específicas, para ejercer su desempeño profesional. c) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones generadas afines al cumplimiento del objeto de este Reglamento. d) Recibir una remuneración consistente con el trabajo a realizar sin discriminación, conforme al principio constitucional de: "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración". e) Los demás que se generen de la aplicación de este Reglamento.

**Art. 15.-** Obligaciones.- Todos los actores del Sistema de Educación Superior, principalmente a través de políticas y normativa interna, tienen la obligación de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos que se generen de la aplicación de este Reglamento, así como de los demás derechos vinculados a la igualdad consagrados en la Ley Orgánica de Educación Superior, normativa que rige el Sistema de Educación Superior, Constitución de la República del Ecuador y demás instrumentos internacionales.

**Art. 16.-** Obligaciones de las IES.- Son obligaciones de las Instituciones de Educación Superior: a) Levantar información y elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica. b) Elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa, en coordinación con las unidades académicas y administrativas o cualquier otra de las IES. c) Diseñar normativa interna, políticas y medidas en el ámbito académico para propiciar la equidad en la planificación de carreras, programas, proyectos, propuestas de investigación y vinculación con la sociedad. d) Ejecutar los mecanismos diseñados para asegurar, sin discriminación, las trayectorias académicas y profesionales de todos los actores de la IES. e) Elaborar, impulsar y desarrollar políticas y medidas de fomento o sensibilización frente a las particularidades de la diversidad. f) Gestionar recursos humanos y financieros de fuentes gubernamentales y no gubernamentales de origen nacional e internacional para actividades que garanticen la equidad e inclusión de grupos históricamente excluidos. Designar a una unidad existente en la IES las atribuciones y responsabilidades necesarias para el cumplimiento de lo establecido en este Reglamento. g) Las demás funciones que coadyuven al logro del objeto de este Reglamento.

## **MODELO DE EVALUACIÓN PARA ASEGURAMIENTO DE CALIDAD DE UNIVERSIDADES (2023)**

### CRITERIO CONDICIONES INSTITUCIONALES:

**Indicador 2:** Bienestar Universitario Son los servicios, facilidades o espacios que brindan la UEP a toda la comunidad universitaria, con el fin de promover derechos de los distintos estamentos y procesos de orientación vocacional, emocional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución (LOES, 2018).

Tipo: Cualitativo Estándar: La institución aplica su normativa a través de una instancia responsable que garantiza el bienestar de la comunidad universitaria, desarrollando procesos de: orientación vocacional y profesional; bienestar emocional; acciones

afirmativas; ayudas económicas o becas; servicios de salud y actividades recreativas; de gestión y prevención de riesgos, u otros que la institución promueva, en el marco del respeto, igualdad de oportunidades y prevención de violencia; ejecuta procesos de monitoreo y evaluación de la calidad de los servicios y los resultados son considerados para la mejora continua.

Periodo de evaluación: Los periodos académicos concluidos en los últimos dos años y seis meses previo al inicio del proceso de evaluación.

Elementos fundamentales: 1. La institución aplica su normativa interna que orienta la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos de bienestar universitario, bajo la coordinación de una instancia responsable.

2. La institución dispone de procedimientos que permiten brindar orientación vocacional y profesional, bienestar emocional, ayudas económicas o becas a estudiantes, acciones afirmativas asociadas o no a la discapacidad, y a estudiantes que pertenezcan a grupos históricamente vulnerables y otros servicios que la institución considere pertinentes.

3. La institución dispone de servicios, brinda o cuenta con convenios para el cuidado y bienestar infantil, servicios de salud básicos a la comunidad universitaria y un seguro de accidentes para los estudiantes en el marco de la normativa vigente (5).

4. La institución cuenta con normativa interna, ejecuta estrategias y protocolos, para la seguridad y convivencia pacífica en las actividades universitarias, así como, el respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria promoviendo un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia, en el marco de la normativa vigente.

5. La institución cuenta con mecanismos que fomentan el desarrollo de las actividades extracurriculares tales como culturales, artísticas y deportivas, entre otras, por parte de los integrantes de la comunidad universitaria.

6. La institución implementa programas o proyectos de información, prevención, control y conciencia del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco, así como del fenómeno socioeconómico de las drogas.

7. La institución cuenta con un sistema integral de información que, permite llevar registros, expedientes, entre otros procesos de gestión relacionados con el bienestar universitario. 8. La institución realiza el seguimiento de todos los servicios de bienestar universitario y analiza el aporte de los resultados en el aseguramiento de la calidad y mejora continua.

**Indicador 7:** Igualdad de Oportunidades e Interculturalidad: La igualdad de oportunidades e interculturalidad son dos de los principios del sistema de educación superior que rigen de manera transversal la gestión institucional en el marco del desarrollo de las funciones académicas y no académicas durante el proceso formativo de los estudiantes.

Tipo: Cualitativo

Estándar: La institución, en el marco de su autonomía responsable, implemento procesos para garantizar la igualdad de oportunidades e interculturalidad; realiza seguimiento y evaluación para la mejora continua de estos procesos.

Periodo de evaluación: Los periodos académicos concluidos en los últimos dos años y seis meses previo al inicio del proceso de evaluación.

Elementos fundamentales:

1. La institución, aplica normativa interna y un plan institucional de igualdad (12) que responde a las necesidades de la comunidad universitaria.
2. La institución desarrolla estrategias de acción afirmativa que promueven la igualdad de oportunidades e interculturalidad en la comunidad universitaria, con base en su normativa interna.
3. La institución desarrolla estrategias para fomentar la inclusión de grupos vulnerables e históricamente excluidos, así como para la prevención de la violencia de género.
4. La institución desarrolla estrategias y actividades para fomentar el conocimiento y diálogo de saberes ancestrales de pueblos y nacionalidades en el marco del principio de interculturalidad.
5. La institución analiza el aporte de los resultados, producto del



seguimiento y evaluación de la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades y del plan de igualdad institucional, en el aseguramiento de la calidad y mejora continua.

Fuentes de información: a) Normativa interna para acciones afirmativas e igualdad de oportunidades. b) Plan institucional de igualdad. c) Documento que evidencie las actividades desarrolladas entorno a la igualdad de oportunidades e interculturalidad. d) Evidencias de las actividades ejecutadas de inclusión de grupos históricamente vulnerables. e) Evidencias de las actividades ejecutadas para prevenir la violencia de género. f) Evidencias de las actividades para fomentar conocimientos y diálogo saberes ancestrales de pueblos y nacionalidades. g) Documento que evidencie el seguimiento y evaluación del plan institucional de igualdad. h) Análisis del aporte de los resultados, producto del seguimiento y evaluación de la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades y del plan de igualdad institucional

#### **ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**

**Art. 5.-** “Misión.- Formar profesionales competentes, comprometidos con la sociedad y el ambiente, sobre la base de una alta calidad académica, la investigación, la adopción y generación de conocimientos científicos y tecnológicos, respetando y promoviendo nuestra identidad cultural para posibilitar un desarrollo humano integral, participativo, democrático, solidario y de respeto a los derechos humanos, como esencia de los valores de ética pública y combate a las condiciones de pobreza, mediante sus aportes a la producción, tecnología, economía y al desarrollo socio cultural”;

**Art. 6.-** “Visión.- Ser la Universidad referente en la zona marino-costera ecuatoriana, por sus competencias académicas de investigación científica y tecnológica y con espíritu innovador y crítico, así como por la responsabilidad social de sus autoridades, estudiantes, profesores/as, investigadores/as, servidores/as y trabajadores/as, en el marco de lo plurinacional y de la interculturalidad, con respeto a la diversidad, con ejercicio de la moral, la solidaridad y la tolerancia, y mediante la convivencia armónica con la naturaleza”;

**Art. 9.-** “Presentación de los Planes Estratégicos de Desarrollo Institucional y Planes Operativos Anuales.- La Universidad elaborará sus Planes Estratégicos de Desarrollo Institucional y Planes Operativos Anuales concebidos a mediano y largo plazo, los que

articularán la ejecución y operación con los parámetros que señale el Plan Nacional de Ciencia y Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales; y, con el Plan Nacional de Desarrollo, en las áreas establecidas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General.

Debe además asimilar los compromisos de los instrumentos internacionales relativos a la educación superior, incluyendo las declaraciones de las UNESCO, la OIT y más organismos internacionales, tanto multilaterales como regionales”;

**Art. 10.-** “Principios. - La Universidad Península de Santa Elena – UPSE se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, inclusión e igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, transparencia, así como autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global; que rigen el Sistema de Educación Superior”;

**Art. 13.-** “Garantías para el ejercicio de la igualdad de derechos al género y a las personas con discapacidad. - La Universidad garantizará, en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades; para ello la Dirección Administrativa y la Dirección de Bienestar Universitario coordinarán el cumplimiento de esta disposición”;

**Art. 16.-** “De la estructura organizacional. - La estructura organizacional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena – UPSE, se alinea con la misión y visión; así como con los fines y objetivos”;

**Art. 84.-** “Habilitantes de apoyo de orden académico – Unidad de Bienestar Universitario.- es la dependencia encargada de atender la población estudiantil y toda la comunidad universitaria, ayudando a su desarrollo personal y aportando con soluciones a sus problemas, en cuanto sea pertinente y posible en función de los recursos presupuestarios, promoverá la orientación vocacional y profesional, facilitará la obtención de becas, ayudas económicas, créditos educativos y demás estímulos para los estudiantes regulares, cubriendo incluso los servicios asistenciales, para ellos deberá

tener una cobertura con becas y ayudas económicas como dispone la LOES, que llegue por lo menos al diez por ciento (10%) de la población estudiantil.

Esta unidad se encargará además de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de lo/as estudiantes, en un ambiente libre de violencia y de brindar asistencia a quienes demanden por violaciones estos derechos. Así mismo como de gestionar e impulsar programas y proyectos de información y prevención integral del uso de drogas, bebidas alcohólicas y coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas, así como mantendrá programas y actividades que aporten a la igualdad de género, atención a las personas con discapacidad y a quienes se benefician de la gratuidad, de tal forma que se pueda lograr medios adicionales de apoyo a la condición y necesidad de los estudiantes, docentes y trabajadores, en cuanto fuere posible hacerlo”;

**Art. 92.-** “Requisitos de Ingreso. - para el ingreso a la Universidad, en cualquier nivel de formación, se garantizará el principio de igualdad de oportunidades, que consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad”.

### **CÓDIGO ORGÁNICO DE PLANIFICACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS**

**Art. 14.-** “Enfoques de igualdad. - En el ejercicio de la planificación y la política pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad. Asimismo, en la definición de las acciones públicas se incorporarán dichos enfoques para conseguir la reducción de brechas socio-económicas y la garantía de derechos. Las propuestas de política formuladas por los Consejos Nacionales de la Igualdad se recogerán en agendas de coordinación intersectorial, que serán discutidas y consensuadas en los Consejos Sectoriales de Política para su inclusión en la política sectorial y posterior ejecución por parte de los ministerios de Estado y demás organismos ejecutores”.

## MODELO EDUCATIVO UPSE

Introducción:

El modelo educativo sistémico de la UPSE emerge de su orientación teórica filosófica y epistemológica que dan origen a los diseños curriculares y a la articulación de los componentes esenciales del proceso de formación; se fundamenta en el marco jurídico vigente con énfasis en la democratización de la educación y sus implicaciones, en la eliminación de la discriminación, la gratuidad con responsabilidad, la evaluación y acreditación institucional como un derecho ciudadano a recibir una educación de calidad, pertinente y actual, elementos propios de la filosofía y política del buen vivir, página 3.

En el marco legal se reconoce la adscripción a principios de la UNESCO como:

“Políticas y orientaciones educativas de la UNESCO, (Multiversidad, 2000).

1. la búsqueda, sin restricción, de la verdad;
2. el intercambio libre de las ideas y del conocimiento;
3. el desarrollo humano sostenible;
4. la ética de la ciencia y de la tecnología, con énfasis en la bioética;
5. la aceptación y el respeto a la diversidad, la pluralidad y la interculturalidad;
6. la promoción de los derechos humanos y de la lucha contra todas las formas de discriminación, de racismo, de xenofobia y de intolerancia;
7. el fortalecimiento de la gerencia para la transformación social;
8. el respeto universal por la justicia, los derechos humanos y las libertades fundamentales, sin distinción de raza, sexo, lengua, religión o credo político;
9. el fomento del acceso a la información y al conocimiento, con énfasis especial en la libertad de expresión, con especial promoción al desarrollo de la comunicación;
10. el fortalecimiento del diálogo y el entendimiento intercultural;

11. el impulso al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) para la educación, la ciencia y la cultura;
12. la promoción del uso del plurilingüismo y el acceso al ciberespacio;
13. la promoción de valores y el respeto por los principios humanos universales”.

## **5. PERTINENCIA DEL MODELO**

El Modelo Educativo Sistémico de la UPSE, en cumplimiento del Art. 107 de la LOES, “responderá a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional y el régimen de desarrollo, a la prospectiva del desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural”, manifiestos en las tensiones y problemas de la educación superior, los núcleos potenciadores del buen vivir, objetivos, estrategias y políticas de la Agenda para el Desarrollo de la Zona 5 y del Plan Territorial de Santa Elena., página 9.

## ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PROPONE

### HASTA 2020.

Los cambios significativos que se están dando en el sistema educativo, en todos sus niveles, en los últimos años en nuestro país, permiten asegurar aprendizajes de calidad para todos y todas, Por ello, es imperativo fortalecer acciones que promuevan la inclusión, no solo de personas con discapacidad, sino de todos aquellos estudiantes que se encuentran en situación de vulnerabilidad y en general de todos (as) los actores universitarios; cumpliendo acciones institucionales y pedagógicas que planteen modelos de enseñanza, que permitan a todos/todas los/las estudiantes beneficiarse del aprendizaje; garantizando, la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad, reconociendo el valor de la diversidad.

La inclusión educativa, es calidad que refuerza la democracia y el buen vivir en la Educación Superior, está dirigida a todos los actores, de forma especial a personas que tienen dificultades para acceder, mantenerse y terminar exitosamente su formación académica, por su condición socioeconómica, etnia, discapacidad, lugar de residencia, orientación sexual, identidad de género, territorio de residencia, entre otras causas.

En nuestra institución, se está convencida(o) de que la excelencia, además de perseguir la mejor preparación académica y profesional, debe apostar por una formación humanista, sustentada en la igualdad, la justicia social y la solidaridad. Esto implica la adecuación de la intervención educativa a las necesidades individuales y la participación de todos los/las estudiantes en el aprendizaje. En esta línea de actuación, se diseñan y desarrollan procesos, desde una visión inclusiva, que implican el entendimiento de que la comunidad educativa debe favorecer el desarrollo integral y bienestar de todos/as los/las estudiantes, en su pluralidad.

En Gestión administrativa, el área de Psicología Educativa de la Unidad de Bienestar Universitario, desde el semestre 2015-2 implementó el proceso de **“Apoyo psicoeducativo a estudiantes con Discapacidad”** para brindar a los/las estudiantes un acompañamiento psicoeducativo, que permita atenderlos/las con calidad y responsabilidad, potenciando sus habilidades y competencias, fortaleciendo su integración a la vida universitaria, para que puedan rendir académicamente, en condiciones de equidad, respecto a sus pares.

En el semestre inicial, el proceso estuvo dirigido a 6 Estudiantes con discapacidad, registrados en las Carreras. Esta actividad se ha planificado para realizar el acompañamiento durante el proceso de formación profesional, contribuyendo a la permanencia y el egreso satisfactorio, de los/las estudiantes en situación de discapacidad. La modalidad de abordaje se da de forma presencial (mediante cronograma) y vía correo electrónico para la aplicación de cuestionarios, en las mismas que se garantiza, responsabilidad en el cumplimiento del proceso.

En los semestres posteriores, se ha continuado con este proceso de acompañamiento, con los-las estudiantes con discapacidad registrados por las Carreras.

A partir de los semestres de 2018 hasta la fecha, este proceso abarca el acompañamiento psicoeducativo a estudiantes con discapacidad y a estudiantes con necesidades educativas especiales, incluyendo a estudiantes que, a pesar de no poseer carnets de discapacidad, presentan dificultades de aprendizaje que hacen necesario disponer de recursos educativos especiales para atenderlos; por múltiples causas, entre la que más se distingue estudiantes con crisis de convulsiones por cuadro clínico de epilepsia.

Dentro de este proceso, también se realizan acciones pertinentes y estrategias de apoyo académico, para potenciar la inclusión educativa en nuestra Institución. Por ello en el semestre 2018-1, se realiza una Guía de Orientación Docente, la misma que plantea acciones pertinentes y estrategias de apoyo académico para estudiantes con discapacidad, entre otros temas inherentes a esta condición de vida; Las necesidades de dichos estudiantes son variadas y exigen que los/las docentes se planteen métodos de enseñanza que permitan a todos los/las estudiantes beneficiarse del aprendizaje, realizando adaptaciones curriculares, conforme las necesidades educativas de los/las estudiantes. En el semestre 2019-1 se realiza una actualización de esta guía.

En síntesis, las actividades semestrales que se realizaron, en la ejecución de este proceso de apoyo psicoeducativo, fueron:

- ✓ Entrevistas de seguimiento, para estudiantes con discapacidad que hayan cursado semestre y entrevista inicial para estudiantes que ingresen a primer semestre en los períodos semestrales de cada año.

- ✓ Aplicación de ficha de autoevaluación académica a estudiantes con discapacidad, mediante correo electrónico, que permita que el/la estudiante, conozca y tome conciencia de cuál es su progreso individual académico; asumiendo la responsabilidad de sus acciones, a la vez que desarrolle la capacidad de autogobierno, fortaleciendo su autonomía.
- ✓ Guía de Orientación a Docentes para atención a estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales y socialización de la misma.
- ✓ Sesiones de apoyo psicoeducativo mensuales, 2 sesiones o más según el caso amerite.
- ✓ Talleres grupales en cursos/paralelos de estudiantes con discapacidad, según el caso amerite y/o solicitud de Direcciones de Carrera.

En los antecedentes que se exponen también es importante mencionar que, dentro de este ámbito de la Inclusión Educativa, las instituciones de Educación Superior también son espacios de interacción, de ejercicio de derechos y convivencia pacífica entre los miembros de la comunidad universitaria, en este sentido, son esferas donde se deben potenciar relaciones sanas y la erradicación de cualquier tipo de violencia. En base a ello, la Unidad de Bienestar Estudiantil, como indica el Art. 86 de la LOES se encarga de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brinda asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos. Considerando esta normativa, el área de Psicología del Departamento de Bienestar Universitario, desde 2016, planificó el Programa de **Prevención y atención a víctimas de delitos sexuales**.

Las actividades de prevención facilitan la detección temprana de las situaciones de violencia, lo cual es indispensable para brindar seguridad, asistencia y protección a las víctimas, siendo a su vez un paso fundamental para detener los diversos tipos de maltrato y el abuso sexual.

En este Programa se realizan acciones como:

- ✓ Evaluación diagnóstica, mediante aplicación de la Ficha Psicológica, que los-las estudiantes realizan al inicio de cada período académico.
- ✓ Proceso de apoyo psicoeducativo y clínico a estudiantes con antecedente de maltrato familiar.
- ✓ Procesos de acompañamiento para desarrollo de habilidades personales.



- ✓ Charlas de sensibilización sobre Violencia de Género.
- ✓ Atención a casos de violencia remitidos por las Carreras.

El procedimiento para la realización del programa de **prevención** a víctimas de delitos sexuales se realiza de forma grupal y/o individual, mediante charlas en temas inherentes a la problemática, para la sensibilización de los/las estudiantes; en el ámbito del procedimiento para la **atención** a víctimas de delitos sexuales, se realizan sesiones de apoyo psicológico, como parte del procedimiento o protocolo establecido para estos casos.

En 2019-1 se realiza una Guía de prevención de la violencia de género “Si hay violencia, no es amor”, con el objetivo de Informar y orientar a los miembros de la comunidad universitaria UPSE, sobre la prevención de la violencia de género, potenciando relaciones igualitarias, fomentando la construcción de una identidad individual no violenta, solidaria respetuosa, tolerante, con valores y actitudes necesarias para lograr la erradicación de toda forma de violencia en nuestra sociedad.

La mencionada guía se ha socializado mediante los correos personales e institucionales registrados, de los-las estudiantes y de forma presencial en eventos relacionados al tema, con las diversas Carreras.

En este ámbito, la Institución, considerando la necesidad de elaborar un Protocolo para el abordaje del tema del acoso sexual, ha adaptado a sus condiciones y características, el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y Orientación sexual en las Instituciones de Educación Superior. Este Protocolo ha sido construido, en un proceso de revisión y análisis de diversos protocolos de erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario, implementados en las universidades de Ecuador y de reconocidas universidades de varios países; por lo que, se considera un instrumento valioso en la generación de un ambiente de respeto y convivencia entre la comunidad universitaria.

Sobre la **Población de personas con enfermedades catastróficas**, el área médica de la Unidad de Bienestar Universitario registra la información y atiende sus necesidades.

En el ámbito de Gestión Académica, las Carreras, según los datos referidos, han establecido la ejecución de acciones afirmativas, para establecer políticas enfocadas a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido

discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes.

En la Carrera de Administración de Empresas, en razón de los antecedentes expuestos, los docentes implementan y ejecutan medidas de acción afirmativas enfocadas a contrarrestar las barreras de accesibilidad que pudieran presentarse en el proceso de enseñanza aprendizaje a favor de los estudiantes con discapacidad.

Realizan seguimiento del proceso académico, para conocer los avances de forma quincenal, para verificar el desempeño en las asignaturas correspondientes, designando para ello, Docentes de Apoyo y Docentes Tutores para cada uno de los-las estudiantes con discapacidad.

Además, motivan su participación en clases y adaptan las evaluaciones de acuerdo a las características de su discapacidad.

En la Carrera de Comunicación se realiza un estudio de la diversidad de los estudiantes en cada período, se analiza la diversidad, la igualdad, la equidad y la interculturalidad de los estudiantes de la Carrera, para adaptar estrategias curriculares en general.

Desde el análisis efectuado en esta Carrera, se identificó un estudiante con discapacidad visual al 100% por lo que se han implementado adaptaciones curriculares en cada una de las asignaturas y conforme los períodos semestrales que el estudiante cursa, involucrándose también, al conglomerado estudiantil. Mediante un trabajo colaborativo de los estudiantes del paralelo donde asiste el estudiante y en coordinación con los docentes, se planteó una estrategia de inclusión y equidad, cuyo trabajo final, consistió en la presentación de un libro para estudiantes con discapacidad visual.

Desde las cátedras impartidas, en los procesos de enseñanza, se crearon sistemas de aprendizaje, desde la aplicación de artes, en el aprendizaje universal de videntes y no videntes, mediante la ejecución del Edutainment (Educación y Entretenimiento) y la mezcla de los sentidos cognitivos, para generar experiencias favorables al momento de generar tareas, actividades y trabajos.

La Carrera también procedió a la creación de modelos comunicacionales del manejo de la imagen corporativa y de las familias tipográficas en alto y bajo relieve con la finalidad de que el estudiante con discapacidad visual pueda reconocer mediante el tacto, los elementos que componen cada identidad gráfica y las familias tipográficas utilizadas en

diferentes soportes comunicacionales, en un ambiente colaborativo, formativo y creativo.

Las evaluaciones se diseñan acordes a las necesidades educativas, mediante el dictado o programas tecnológicos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante con discapacidad visual, con el acompañamiento de la Asistente académica, quien contribuye de forma personalizada, en las evaluaciones parciales y finales.

En cuanto al equipamiento, en esta Carrera, se utilizan recursos materiales convencionales o alternativos a aquellos, por ejemplo, editando sonidos a las diapositivas, buscando textos tipo braille, etc.

Sobre los espacios e infraestructura, para todos los estudiantes se mejoró las condiciones de acceso y sonorización, a fin de favorecer la movilidad y autonomía en el proceso de aprendizaje, eliminando posibles barras arquitectónicas, adecuando los espacios, a fin de facilitar tanto el trabajo individual como grupal.

También como estrategia de Inclusión, se organizó un programa intercultural de motivación, con la presentación de los mejores trabajos, donde cada uno participó en juegos tradicionales.

A fines del período 2019-1, como parte de la ejecución de las actividades en Comunicando, Departamento Experimental Multimedia de la Carrera de Comunicación, se planificó la realización de fotografías alusivas a la No violencia contra la mujer, como parte de las acciones afirmativas, realizadas en las políticas de Inclusión.

En la Carrera de Gestión Social y Desarrollo, también se han adaptado los procesos de aprendizaje a los-las estudiantes con discapacidad, se realizan adaptaciones curriculares, desde la planificación docente.

Se mantiene y fortalece el criterio de fomentar la igualdad, generando las condiciones para que todos y todas, con sus diferencias, puedan potenciar el aprendizaje y no les limite al cumplimiento de sus metas profesionales, lo cual ha sido asumido como un verdadero desafío, tanto para docentes como para estudiantes: también se realizan conversatorios sobre la importancia del trabajo en equipo y el respeto a las diferencias, fortalezas y debilidades que existen en los estudiantes, frente a lo cual los estudiantes establecen compromisos de respeto a la diversidad y apoyo mutuo.

Se procura también mantener una infraestructura accesible. La Carrera también fomenta el desarrollo de proyectos integradores de saberes, con temáticas de Inclusión,

es así que se realizó un proyecto con la temática "Concepciones y estereotipos de género, que influyen en la exclusión social, de las personas con distinta preferencia sexual, en la provincia de Santa Elena"

En la Carrera de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros, desde el 2018 y conforme a la guía de orientación proporcionada por la Dirección de Bienestar Estudiantil, los docentes han seguido las pautas establecidas en la misma; entre las acciones realizadas, están las tutorías personalizadas sin considerar sus hechos diferenciales.

Los docentes de la Carrera de PINE han brindado su apoyo en los horarios establecidos de tutorías de las asignaturas que imparten, en las que se han realizado los respectivos registros de una enseñanza inclusiva.

La Carrera, en base a capacitación realizada por el Vicerrectorado académico, presentó un proyecto PROPUESTA DE ESTRATEGIAS INCLUSIVAS DE LA CARRERA PEDAGOGÍA DE LOS IDIOMAS NACIONALES Y EXTRANJEROS para la implementación de actividades para estudiantes con necesidades educativas especiales, el mismo que entrará en vigencia a partir del semestre 2020-1.

En el diseño de las estrategias para la educación inclusiva desde la función de investigación, en el mencionado Proyecto, se considerarán las bases de una educación bajo el enfoque inclusivo según Rivero (2020), lo cual permitirá la toma de decisiones en función de:

- ✓ Identificación de las características de los estudiantes para definir los apoyos que requieren.
- ✓ Planeación centrada en la persona.
- ✓ Enfoque en la clase.
- ✓ Solución de problemas con equipos colaborativos.
- ✓ Estrategias para el profesorado.
- ✓ Un aula que responde y es efectiva para todos los estudiantes.

Para la evaluación del mencionado Proyecto, se propondrán indicadores que permitan medir y valorar cuál es la situación actual (datos existentes de estadísticas de personas con necesidades educativas especiales asociadas o no a una discapacidad) y futura (como propuesta derivada de la investigación) en relación a la formación del docente universitario y su actitud frente al principio de inclusión en educación superior. Se

implementarán jornadas y talleres de formación del docente en el uso de estrategias inclusivas cuya efectividad se evaluaría considerando los siguientes aspectos:

1. Cada docente incluirá en su silabo estrategias de inclusión
2. En caso de haber necesidades inclusivas cada docente aplicar las estrategias aprendidas en este curso.
3. Socialización de las estrategias inclusivas entre compañeros docentes y estudiantes del curso.
4. Aplicación de estrategias inclusivas
5. Evaluación y retroalimentación de las estrategias inclusivas aplicadas por docentes por parte de pares evaluadores y opiniones estudiantiles.

De esta forma, las Carreras han evidenciado el trabajo en las políticas de Inclusión Institucional.

En el ámbito de Vinculación, entre los resultados más relevantes de la ejecución de proyectos de Vinculación en el 2019, se indica la realización de un Proyecto de Implementación de un sistema de Orientación espacial, para personas no videntes.

Desde esta forma, con los antecedentes mencionados, nuestra Institución contribuye al respeto de la diversidad, entendida como sinónimo de enriquecimiento y pluralidad, con ello fomentamos una Educación Superior que aporta buenos profesionales, al tiempo que forma una ciudadanía crítica, capaz de emprender modelos de convivencia justos y equitativos; y nos permita convertirnos cada vez más, en una universidad inclusiva, que sienta orgullo institucional cuando acoge la diversidad y pluralidad humana.

Como parte de los antecedentes del presente Plan se encuentra el curso de capacitación titulado “Inclusión y equidad, atención a la diversidad e igualdad de oportunidades”, dirigido a autoridades, decanos, directores de carreras, profesores y técnicos docentes de la UPSE, que, se impartió en el mes de abril de 2020. En su justificación se señaló que, según estudios realizados por la vicerrectoría académica de la UPSE, una de las temáticas en las que los docentes requerían elevar su sensibilización y formación actualizada, era la relacionada con el reconocimiento y garantías de derechos asociados a la diversidad humana y sus correspondientes procesos de equidad e inclusión social y educativa, un tema al que la comunidad internacional le está prestando gran atención y que está incluido en varios de los objetivos de Desarrollo Sostenible (Metas 2030) de Naciones Unidas.

La idea, en esencia, fue promover cultura y buenas prácticas encaminadas a la dignificación de las diferencias con enfoque de inclusión social, especialmente, contribuir a elevar la cultura general integral del claustro de la UPSE sobre esta temática e inducir un proceso de búsqueda de soluciones a las contradicciones y problemáticas identificadas.

El objetivo del curso quedó formulado de la siguiente manera: Desarrollar la conciencia crítica de los docentes, en relación con indicadores de exclusión social presentes en la cotidianeidad universitaria, así como la construcción y puesta en marcha de propuestas alternativas, específicamente, de estrategias de inclusión y equidad para la atención a la diversidad en los diferentes procesos sustantivos universitarios.

El desarrollo del curso tuvo una duración total de 40 horas, de las cuales 20 horas se desarrollaron por medio de la plataforma Zoom en la modalidad sincrónica y 20 de trabajo autónomo, mediante la vía asincrónica, haciendo uso de recursos de fuentes secundarias o de apoyo constante en la plataforma virtual.

Los temas abordados en el curso fueron:

1. Diversidad, equidad, justicia e inclusión social.
2. Inclusión educativa.
3. Interculturalidad, discapacidades y género. Indicadores de exclusión, y,
4. Aspectos teórico-metodológicos para la atención a la diversidad en la Educación Superior.

La evaluación del curso consistió, además de tomar en cuenta la asistencia e implicación de los participantes en la elaboración de tareas orientadas por el facilitador, en presentar, estrategias de inclusión educativa por funciones sustantivas, que, dieran respuestas a las principales problemáticas que, al respecto, identificaran los docentes organizados en grupos, de las diferentes carreras

Estos informes de evaluación (las estrategias de cada carrera) presentados por los docentes han constituido valiosa información para profundizar en el conocimiento de las contradicciones y barreras de inclusión existentes a nivel de cada una de las carreras de la UPSE, elementos que, junto a otros datos antes expuestos, han sido los principales insumos tomados en cuenta para la actualización del diagnóstico de la situación de

igualdad y del correspondiente Plan en la UPSE. A continuación, se presenta una síntesis de los aspectos más relevantes, que, aunque no todos son representativos de la totalidad del universo, (UPSE), tienen presencia de manera puntual en las áreas donde fueron identificados.

### **CONTRADICCIONES Y BARRERAS PLANTEADAS POR LOS DOCENTES, RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN SUSTANTIVA DOCENCIA.**

- Aunque existen leyes educativas contentivas de la equidad y atención a la diversidad, con frecuencia se tornan contradictorias o descontextualizadas y, además, no vienen acompañadas de instrucciones claras de cómo hacerlas cumplir en los diferentes procesos sustantivos de la universidad.
- Las barreras culturales, en tanto formas tradicionales y discriminatorias de pensar, como, por ejemplo, los prejuicios, no facilitan la inclusión. En la educación es muy común el uso de los términos normal y anormal, etc., para referirse a grupos diversos, y eso produce y reproduce segregación.
- Insuficiente desarrollo de capacidades y competencias de los docentes para la atención a la diversidad. Es común el empleo de estrategias didácticas que, en gran parte de los casos, fomenta la competitividad, el individualismo y la marginación, antes que el trabajo colaborativo y la convivencia.
- No existe consenso teórico sobre las barreras de inclusión.
- Limitada flexibilidad de los currículos. Contenidos curriculares que no se relacionan suficientemente con la realidad contextual de los estudiantes.
- Insuficientes mecanismos y espacios de sensibilización en relación con el tema de la inclusión educativa.
- No se ha desarrollado suficientemente en la provincia una cultura de respeto a la diversidad, con políticas inclusivas de carácter social, económico y político
- Faltan mecanismos o estrategias efectivas para lograr cambios en el entorno local, para evitar y enfrentar la violencia, el irrespeto al orden, promover la aceptación de la diversidad y mitigar la discriminación y exclusión.
- Limitado aprovechamiento de las tutorías como vía para la atención diferenciada y personalizada.

- Diagnósticos estudiantiles inexistentes o desactualizados que no facilitan el trabajo de atención a la diversidad.
- Insuficiente uso de la información y la comunicación con fines educativos y desarrolladores de conciencia crítica respecto a estas temáticas.
- Necesidad de mayor actualización de las políticas afirmativas y del reglamento de acceso, permanencia y profesionalización para personas con capacidades diferentes.
- Dificultades en la implementación de entornos de aprendizajes adecuados. Algunos espacios físicos impiden el acceso, libre tránsito y permanencia de los estudiantes que presentan determinadas discapacidades: El caso de la carrera de enfermería, por ejemplo.
- Limitada infraestructura tecnológica para el trabajo con la diversidad.
- Insuficiente aplicación de pruebas psicométricas para conocer las capacidades de los alumnos y sus particularidades.
- En algunos casos la existencia de sistemas de evaluación no basados en el estudio de las potencialidades de aprendizaje.
- No existencia de unidad especializada en capacidad de ofrecer apoyo a esta labor.
- Vacíos (de contenido y procedimientos) en políticas de inclusión educativa.
- No se cuenta con todos los protocolos necesarios para llevar a cabo la labor de inclusión: qué y cómo se debe hacer para hacer efectiva la inclusión.
- La capacitación en programas de sensibilización a la comunidad educativa, carece de proyección y es escasa.
- Bullying y acoso, que, aunque de manera aislada, constituyen prácticas violentas y discriminatorias.
- Insuficiente atención diferenciada, personológica, por parte de los docentes.
- Escaso material de apoyo didáctico que facilite el trabajo de atención a la diversidad.
- Se requiere mayor capacitación docente sobre el uso de TICs para el trabajo con estudiantes con discapacidad visual y auditiva y otras discapacidades.



- Necesidad de establecer nuevas estrategias evaluativas (cuantitativas y cualitativas) que permitan determinar el avance cognitivo intelectual y académico del estudiante según su condición o discapacidad. Definir un proceso que permita evaluar de forma continua las estrategias implementadas.
- Predominan los hombres en las carreras técnicas y las mujeres en las sociales y humanísticas, lo que constituye una manifestación de la reproducción de roles tradicionales.

#### **CONTRADICCIONES Y BARRERAS PLANTEADAS POR LOS DOCENTES, RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN SUSTANTIVA INVESTIGACIÓN.**

- Existencia de estudiantes con escasos recursos económicos, especialmente, financieros que permitan su movilización, alimentación, compra de materiales. Dificultades con el acceso a internet y para reuniones en grupos, debido a las largas distancias entre sus lugares de residencias y el centro educativo.
- Presencia aun de actitudes discriminatorias y prejuicios que segregan y excluyen a estudiantes de la implicación en las actividades de investigación por estatus económico, zona de residencia, apariencia física, carácter, cualidades intelectuales, género, orientación sexual, etc.
- Estudiantes que vienen con vacíos de conocimiento y en situación de desventajas, lo que produce marginación y dificultades para su avance en la labor de investigación.
- Algunas aulas con falta de condiciones para la inclusión y el aprendizaje como problemas de espacio, iluminación y climatización.
- Escases de recursos para la investigación y experimentación, que, inciden en la no propuesta de proyectos sobre estos temas.
- Necesidad de continuar aplicando programas curriculares flexibles y adaptables a las particularidades de los estudiantes. Insuficientes metodologías que potencien las capacidades investigativas de los alumnos.
- Persisten en algunos casos, barreras comunicacionales relacionadas con la calidad y cantidad de comunicación entre los alumnos y el profesor, lo que no

facilita el intercambio en torno a posibles problemas que afectan la inclusión en la actividad de investigación.

- Se hace necesario ampliar los canales de comunicación efectivos entre el Departamento de Bienestar Universitario y las facultades, para el diagnóstico y seguimiento de estudiantes con algún tipo de discapacidad o condición especial y la correspondiente capacitación a los docentes sobre los protocolos a seguir con los mismos.
- Limitada investigación y débil transferencia de tecnologías sobre procesos que permitan reconocer la diversidad universitaria y su problematización, como vía para fortalecer las prácticas de aceptación, la desestructuración de estereotipos, prejuicios y discriminaciones.
- Las prácticas académicas y de producción de conocimiento necesitan ser más abiertas, colaborativas y con una apuesta clara a des esquematizar las estructuras patriarcales enquistadas en los ámbitos y los nichos socioculturales y laborales.
- Existencia limitada de comunidades de aprendizaje con criterios de inclusión, equidad y el reconocimiento de la diversidad.
- Es necesario implementar un sistema de gestión de conocimientos y producción científica, estrategias y protocolos integrales de investigación con criterios de inclusión, equidad y el reconocimiento de la diversidad.

#### **CONTRADICCIONES Y BARRERAS PLANTEADAS POR LOS DOCENTES, RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN SUSTANTIVA VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD.**

- El Reglamento (Reglamento de Vinculación con la colectividad, 2015) de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, establece el ámbito, políticas, fines y objetivos del proceso vinculación con la colectividad. Indica que los programas son macroprocesos a los cuales se articulan los proyectos formulados de diferentes unidades académicas de la UPSE. Es pertinente transversalizar de manera más enfática esta política con el eje de diversidad e inclusión educativa.
- Es necesario fortalecer el rol de vinculación de la Universidad en lo relacionado con la atención a la diversidad y el logro de la inclusión social, involucrando

directamente a la sociedad y aprovechando más, el desarrollo de las tecnologías de la comunicación.

- La relación entre el currículo y la vinculación con la sociedad en el proceso de formación profesional del estudiante no tiene un esquema claro.
- En la planificación de los proyectos de vinculación con la sociedad, se definen las actividades a ejecutar por la totalidad de los estudiantes, sin tomar en todos los casos, en consideración, las habilidades y especificidades de los participantes-estudiantes para la ejecución del proyecto. Esto conlleva a que algunos estudiantes desertan, no participan activamente o se convierten en simples acompañantes del proceso.
- Dificultades con la disponibilidad de tiempo de todos los estudiantes para acceder a los proyectos de vinculación. En muchos de los casos los estudiantes no logran participar (asistencia) porque se encuentran realizando otras actividades de su formación o por limitaciones socioeconómicas, dentro de las que destaca la lejanía de sus lugares de residencia.
- Se requiere mayor conocimiento acerca de las condiciones sociales y económicas de los estudiantes que forman parte de los proyectos de vinculación.

## **INFORMACIÓN DIANÓSTICA ACTUAL DE INTERÉS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2024-2026.**

Como se indicó en la presentación de este Plan de Igualdad, UPSE, 2024-2026, en el año 2023 el Vicerrectorado Académico emitió un informe de cumplimiento del Plan 2020-2023, en cuyo contenido se puede leer lo siguiente:

La Universidad Estatal Península de Santa Elena ejecuta el Plan Institucional de Igualdad con avances establecidos y evaluados por el Departamento de Planificación con corte año 2022.

- En el área de la función sustantiva de Gestión se tomaron del Plan Institucional los ejes; Políticas e institucionalización de la igualdad, Protocolos e instrumentos de atención a la igualdad y Cultura, comunicación y sensibilización, cumpliendo el 97% de lo planificado.
- En el área de la función sustantiva de Docencia se tomaron del Plan Institucional los ejes; Currículo y Formación y capacitación docente cumpliendo el 90% de lo planificado, quedando para el 2023 las acciones que cierran los procesos de currículo.
- En el área de la función sustantiva de Investigación se tomaron del Plan Institucional los ejes; Líneas y proyectos de investigación, Publicaciones y Eventos se cumplió el 100% con la participación de dos proyectos que contribuyen al Plan de Igualdad en UPSE, quedando los caminos abiertos para la consecución de acciones relacionadas a la vinculación con la sociedad.
- En el área de la función sustantiva de Vinculación se tomaron del Plan Institucional los ejes; Proyectos de vinculación, Actividades de vinculación, Convenios de vinculación, cumpliendo el 75% de lo planificado, este indicador lleva a la UPSE a revisar procesos que se necesitan abordar y gestionar en el presente año, las acciones que se requieren realizar están en conocimiento de las instancias pertinentes para su concreción.
- El año 2023 será el espacio de tiempo para culminar con lo planificado y se emprenderá la investigación del impacto de las acciones realizadas.
- Producto de la evaluación que se realizará el presente año se diseñará el nuevo

PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD para el bienio 2024 – 2026.

**Resultados del proyecto de investigación: “Desarrollo de Capacidades de Intervención Profesional Comunitaria, Familiar y de Género para la Inclusión Educativa Universitaria”.**

**POTENCIALIDADES PARA LA IGUALDAD UNIVERSITARIA:**

**Los profesionales universitarios:**

Tienen una adecuada comprensión y saben explicar la diversidad y complejidad de las actuales relaciones comunitarias, familiares y de género

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falso	84	8,38%
Verdadero	918	91,62%

Están capacitados para la labor de orientación comunitaria, familiar y de género.

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falso	103	10,28%
Verdadero	899	89,72%

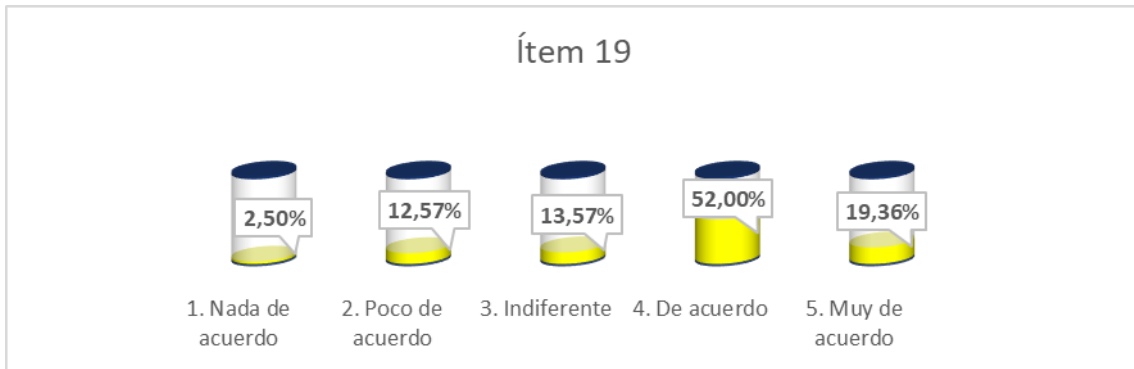
Contribuyen a que otras personas identifiquen sus problemáticas comunitarias, familiares y de género y construyan posibles soluciones.

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falso	140	13,97%
Verdadero	862	86,03%

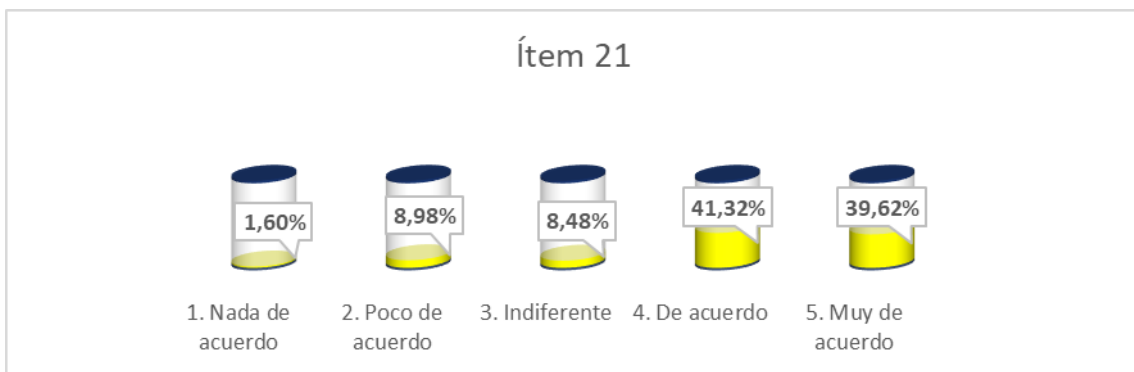
Facilitan el aprendizaje para la resolución de conflictos y la elaboración de acuerdos comunitarios, familiares y de género.

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falso	123	12,28%
Verdadero	879	87,72%

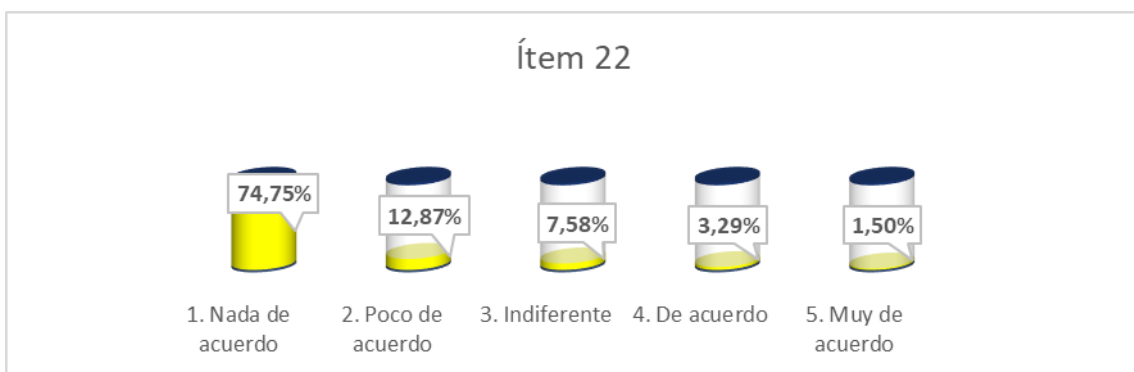
**Satisfacción estudiantil con la educación brindada por las instituciones educativas precedentes.**



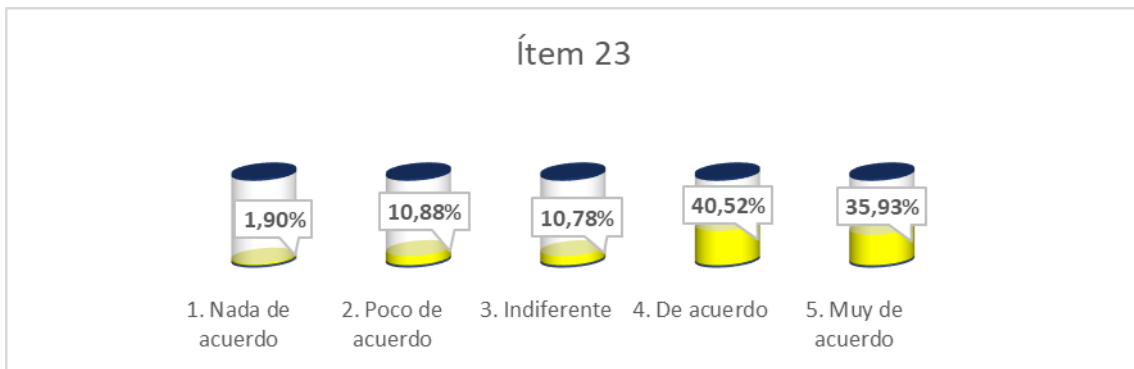
**Adecuada comunicación en las familias.**



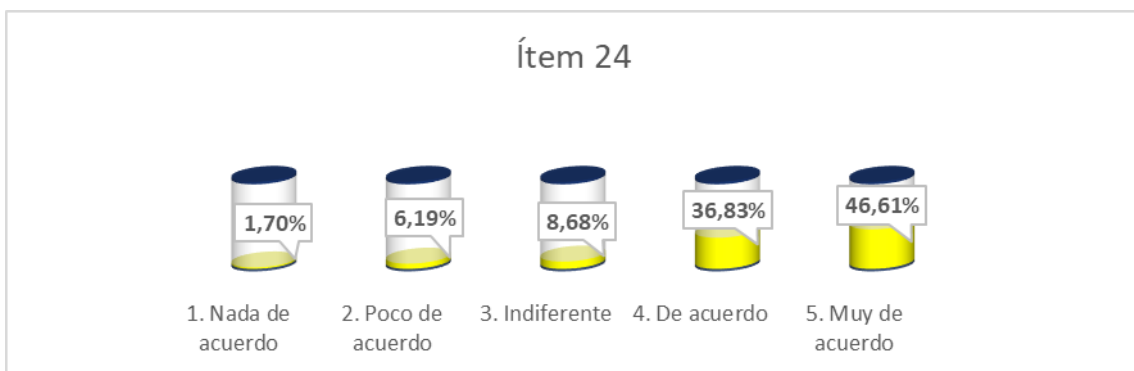
**Reconocimiento de violencia en las familias.**



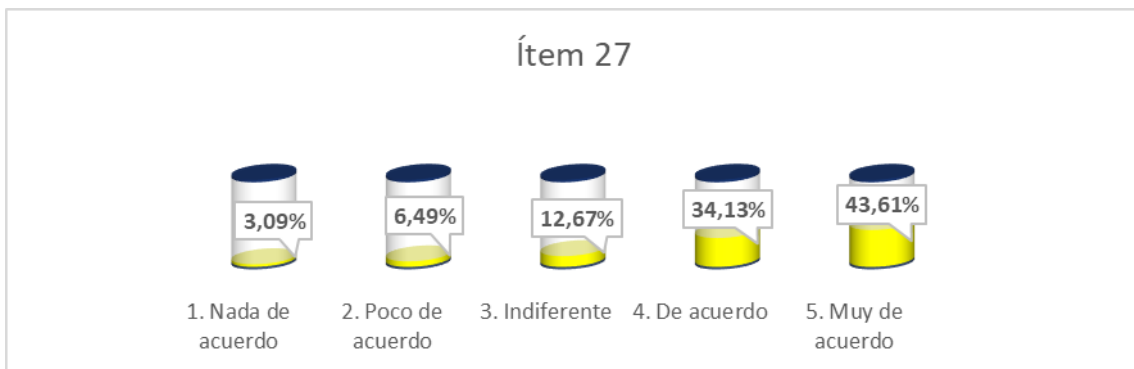
## Participación en las decisiones familiares



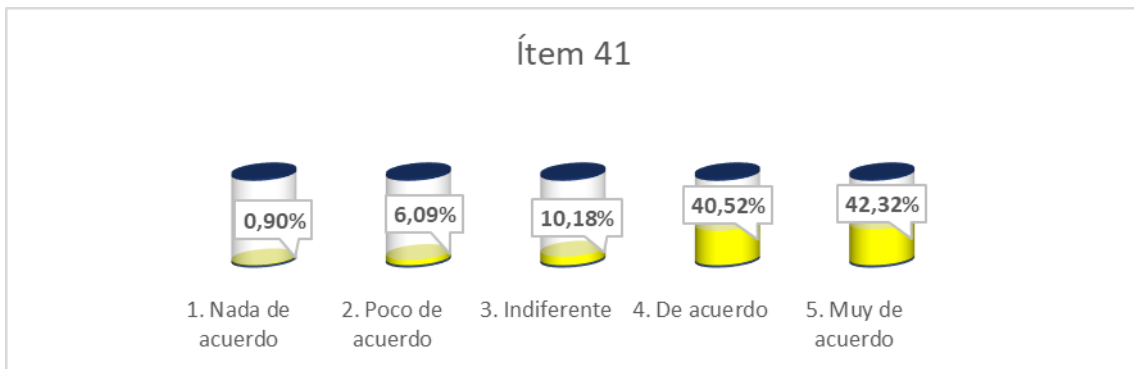
## Ejemplaridad de las personas adultas de las familias



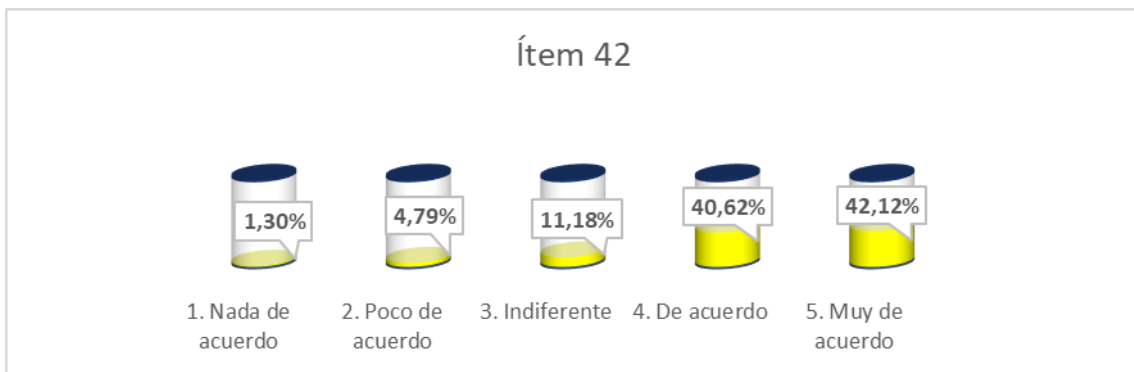
## Reconocimiento de derechos de las personas gays, lesbianas, trans y queer



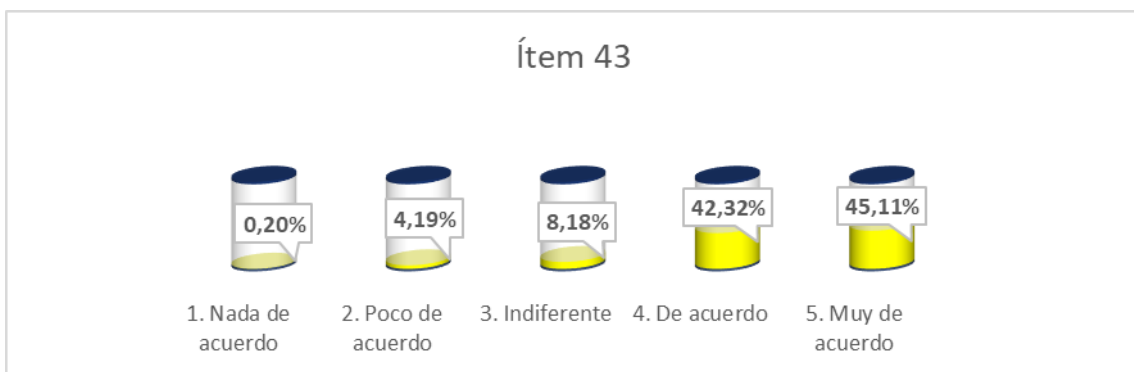
### Establecimiento de buenos vínculos con personas de edades diferentes



### Mantengo buenas relaciones con identidades de género y orientaciones sexuales distintas a las mías.

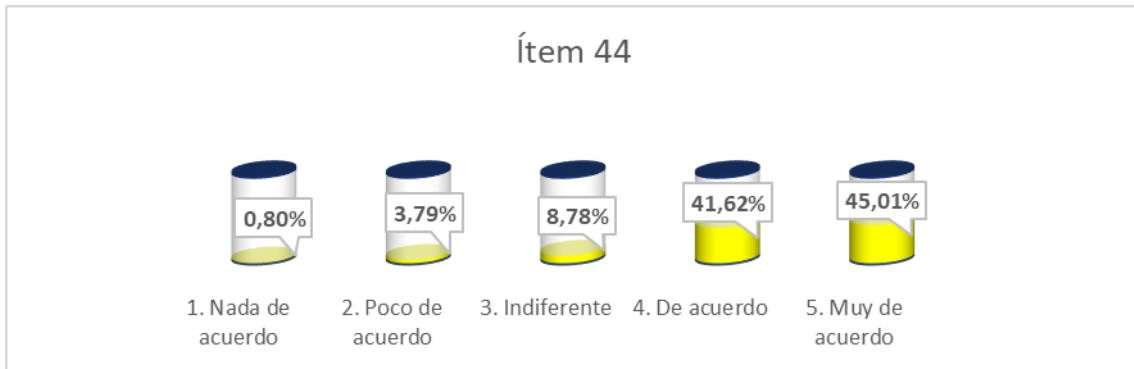


### Se sostienen buenas relaciones con personas con discapacidad

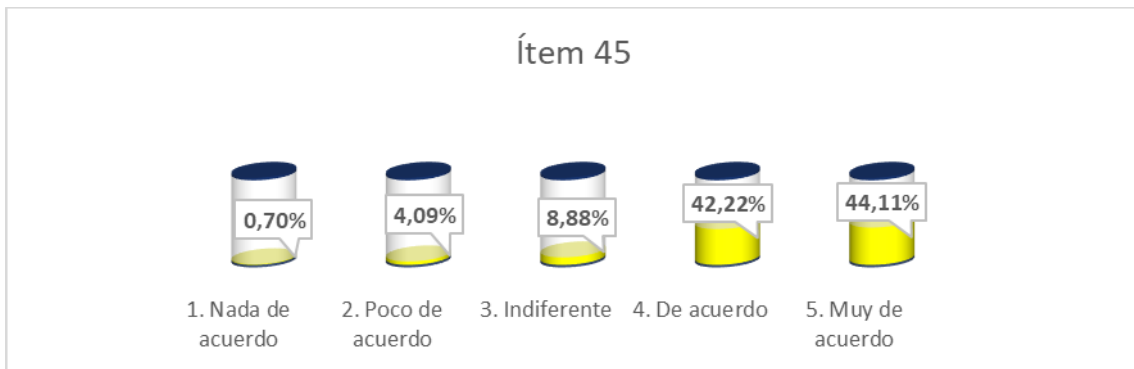




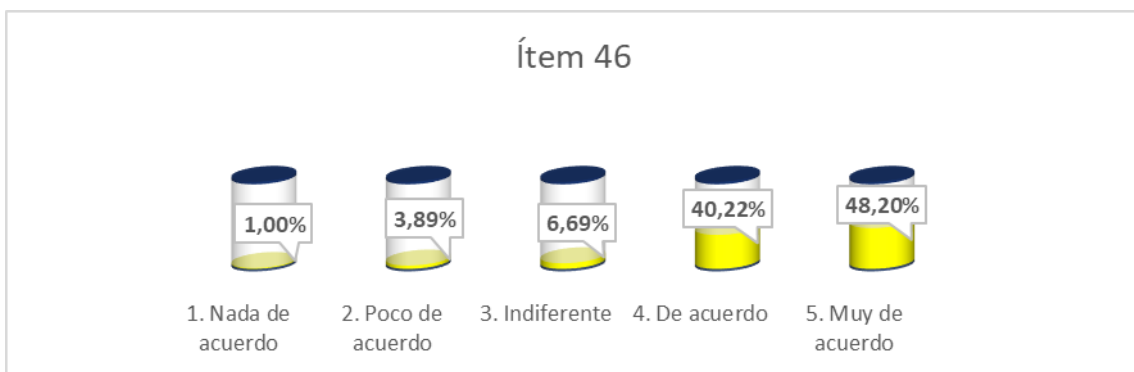
**Se sostienen buenas relaciones con personas que pertenecen a diferentes grupos étnicos.**



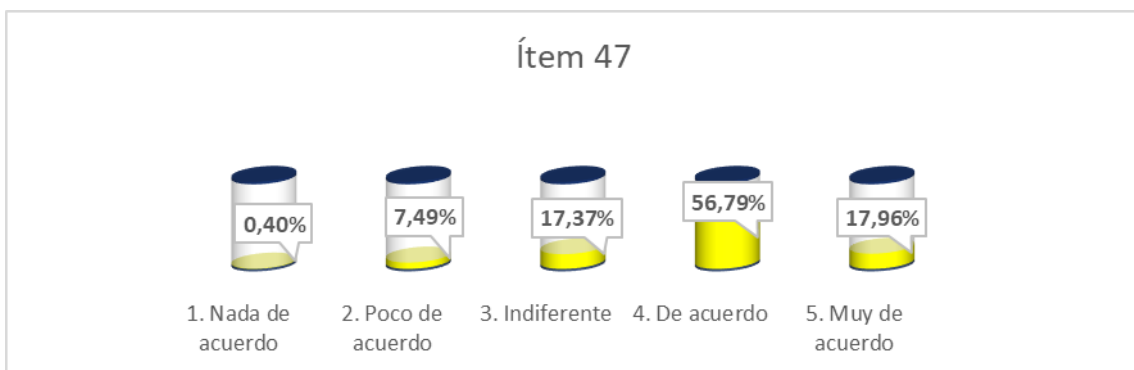
**Se mantienen buenas relaciones con personas que pertenecen a diferentes nacionalidades.**



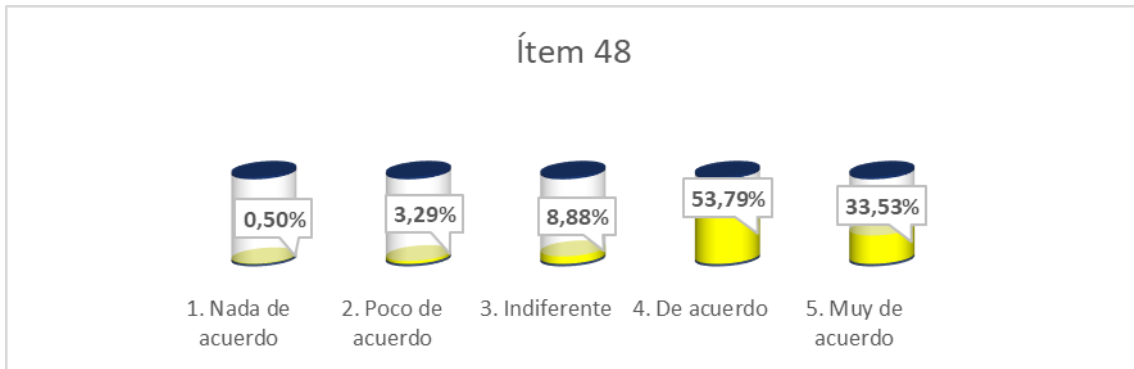
**Establecimiento de buenos vínculos con personas que pertenecen a grupos económicamente desfavorecidos.**



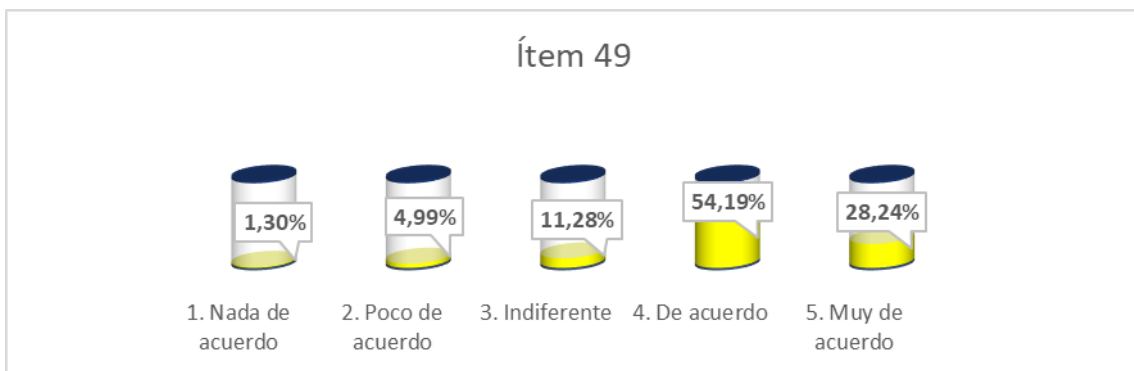
**Los resultados académicos en la universidad oscilan entre muy buenos y excelentes**



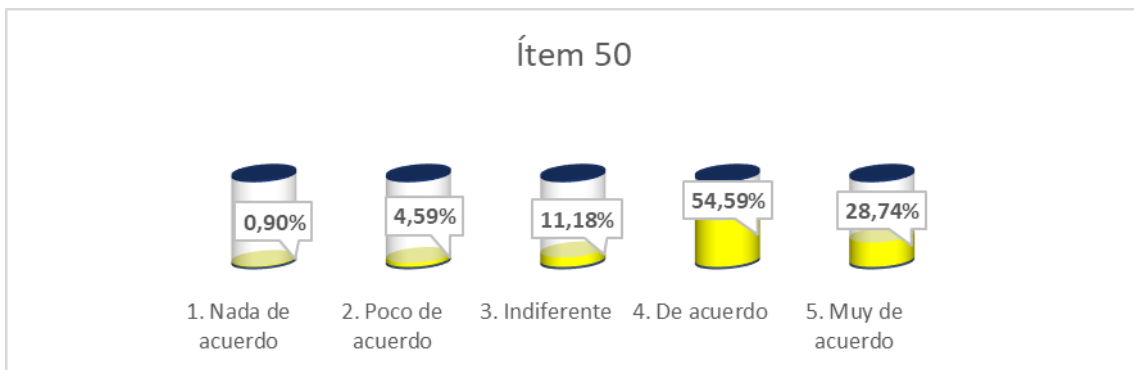
**Incorporación de los nuevos saberes a la experiencia, éstos les han servido para mejorar la vida personal y estudiantil en particular.**



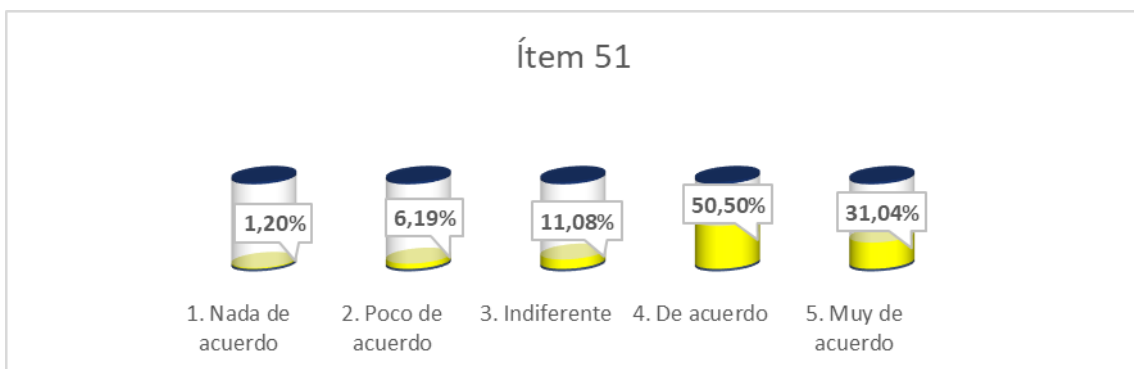
**El currículo de la carrera responde a sus expectativas como estudiante**



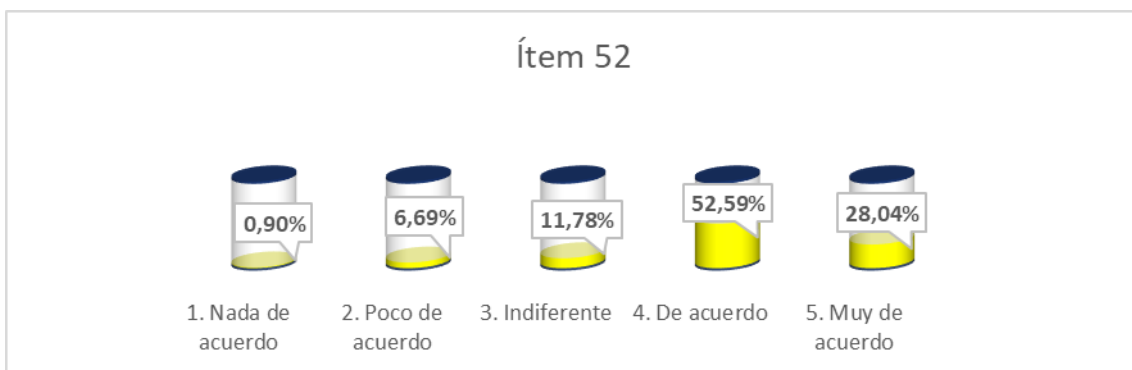
**La labor de los docentes universitarios facilita el desarrollo integral de los estudiantes.**



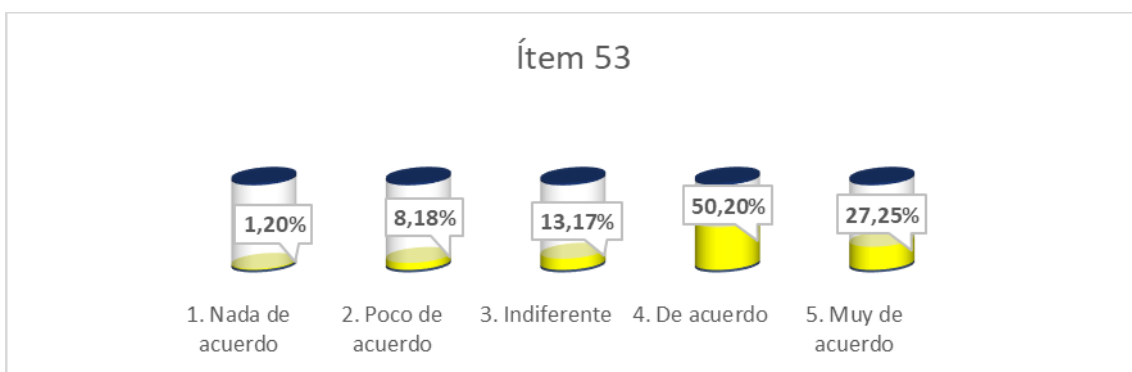
**Las metodologías empleadas en clases contribuyen a la construcción colectiva del conocimiento y del aprendizaje.**



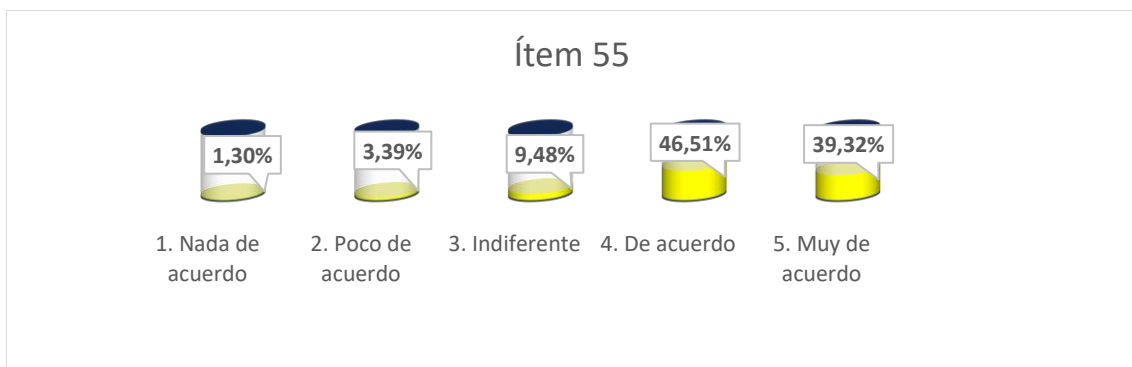
**Las modalidades de evaluación están ajustadas a las posibilidades de los estudiantes**



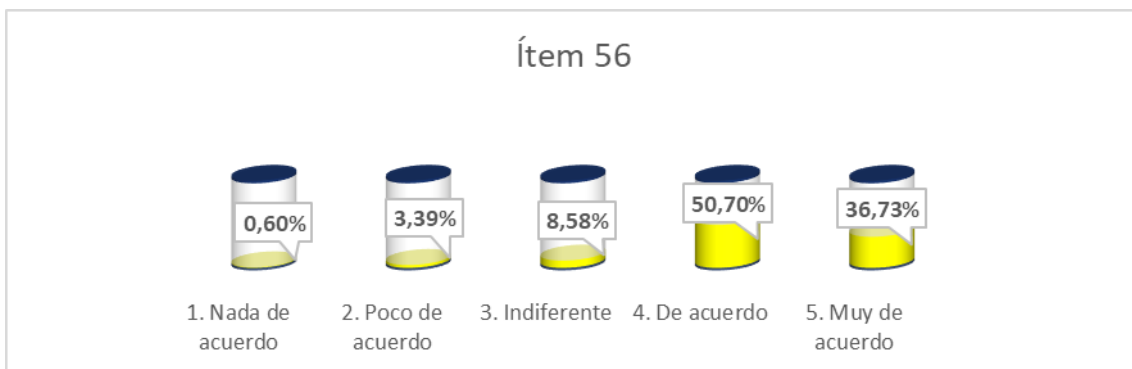
**Existe flexibilidad en el proceso de enseñanza- aprendizaje.**



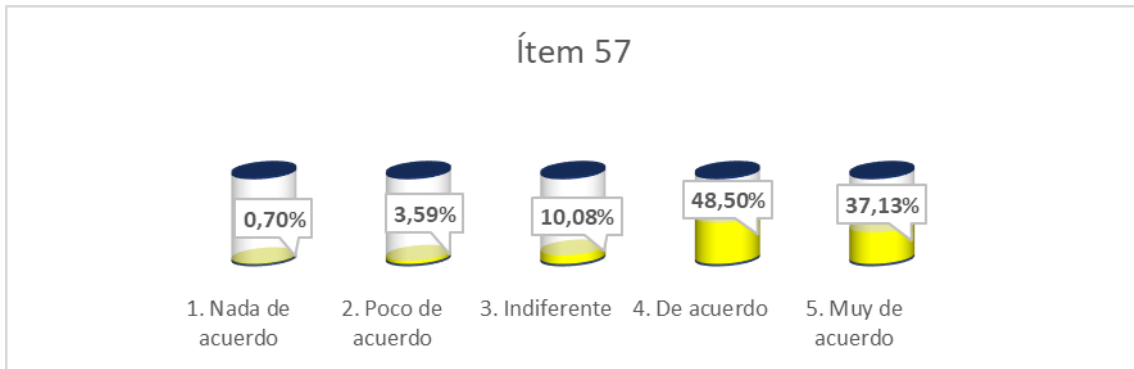
**La universidad cuenta con mecanismos que permiten el acceso a becas de estudios.**



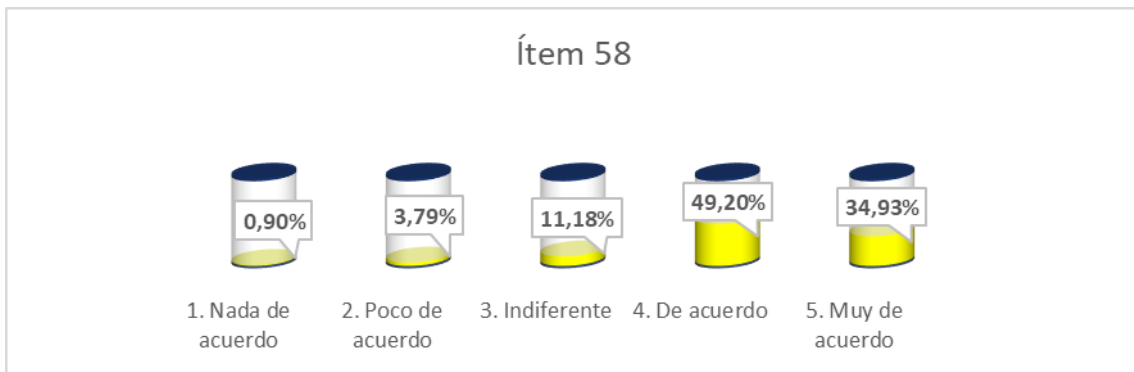
**La normativa de tu universidad propicia la inclusión educativa de los estudiantes.**



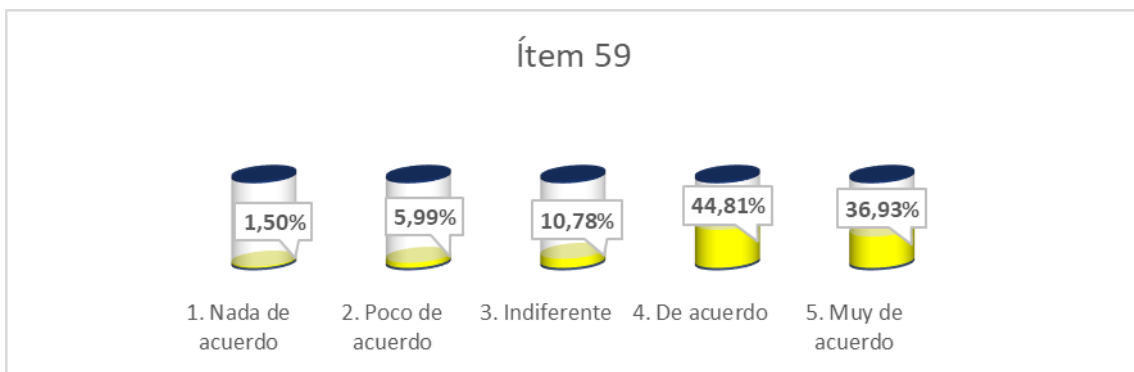
**La universidad cuenta con políticas, programas, protocolos que favorecen la inclusión educativa**



**En la universidad donde estudio se ofrece información que contribuye a la inclusión educativa**



**Los estudiantes cuentan con apoyo psicológico para dar respuesta a sus problemáticas comunitarias, familiares y de género.**

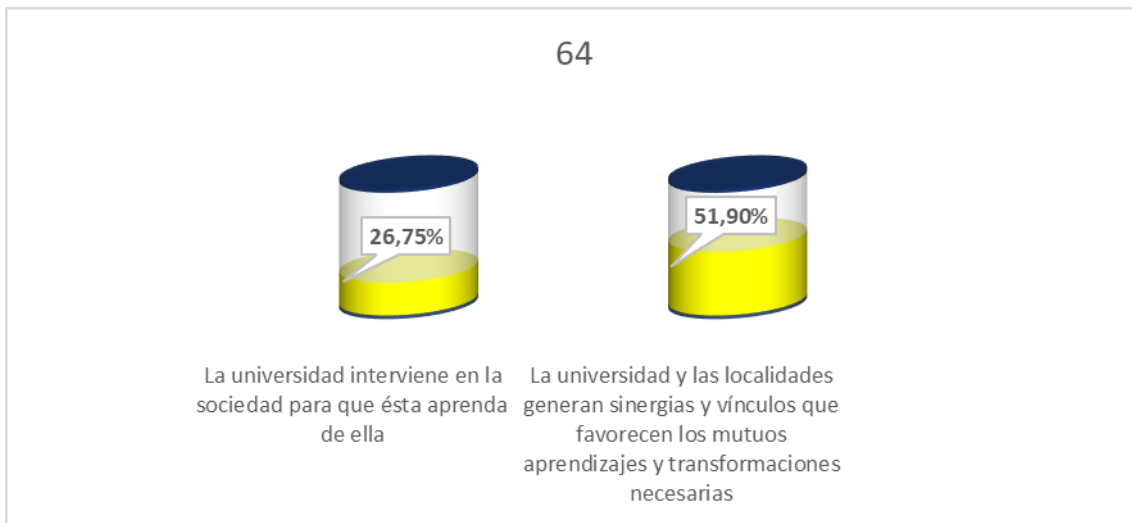


## DESAFÍOS:

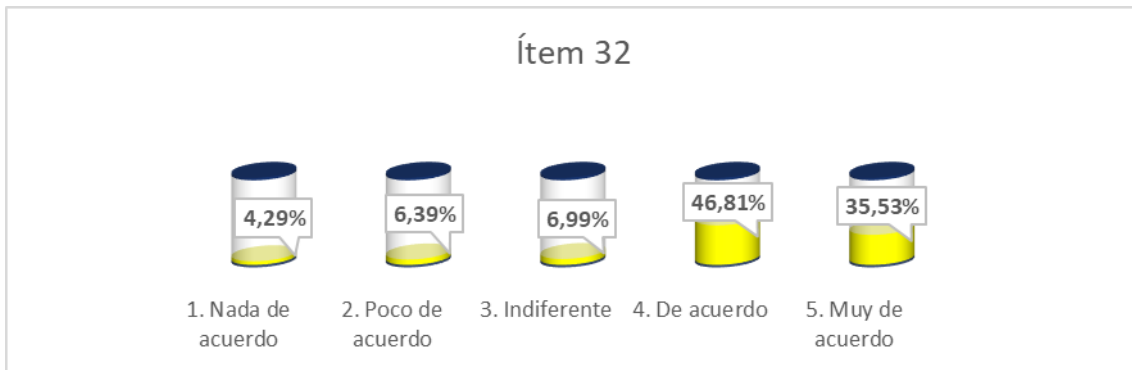
La inclusión educativa universitaria es un proceso que aplica a:

Etiquetas de fila	Frecuencia	Porcentaje
Grupos vulnerables	144	14,37%
Personas con discapacidad	118	11,78%
Personas con necesidades especiales	115	11,48%
Todas las personas independientemente de sus inserciones sociales	625	62,38%
<b>Total general</b>	<b>1002</b>	<b>100,00%</b>

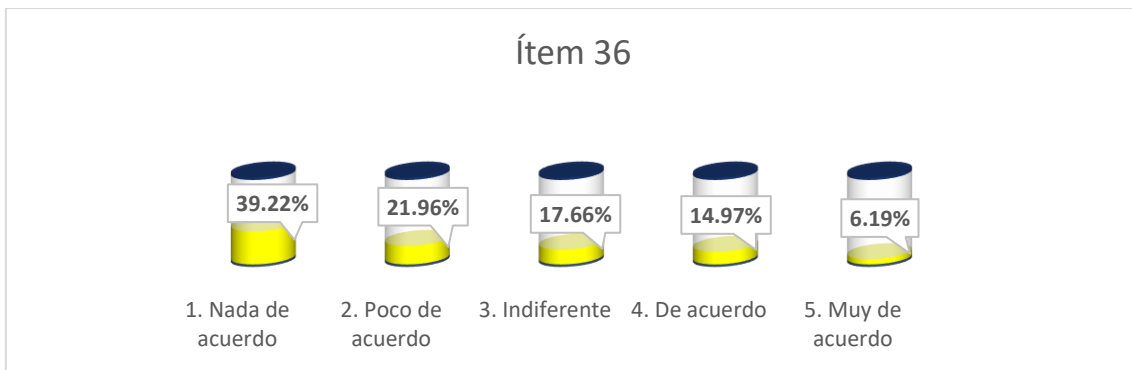
La intervención profesional comunitaria para la inclusión educativa es correcta cuando:



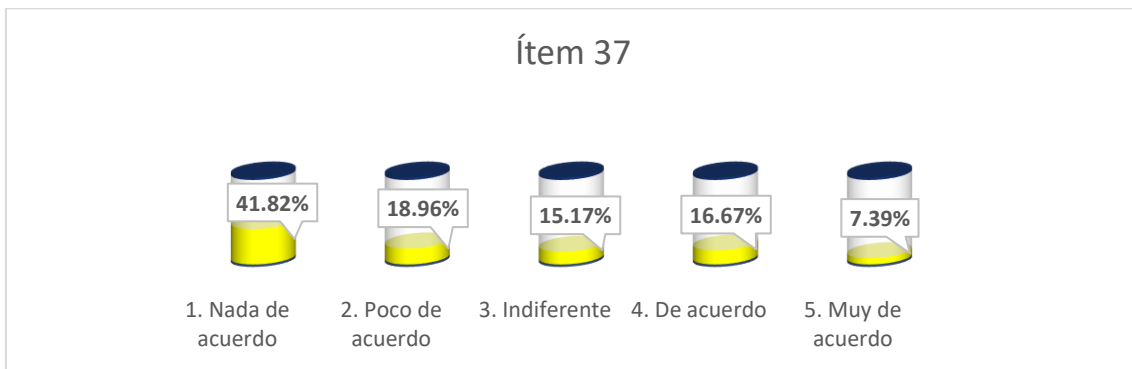
En el tiempo que llevo estudiando en la universidad, se han retirado estudiantes de mi paralelo



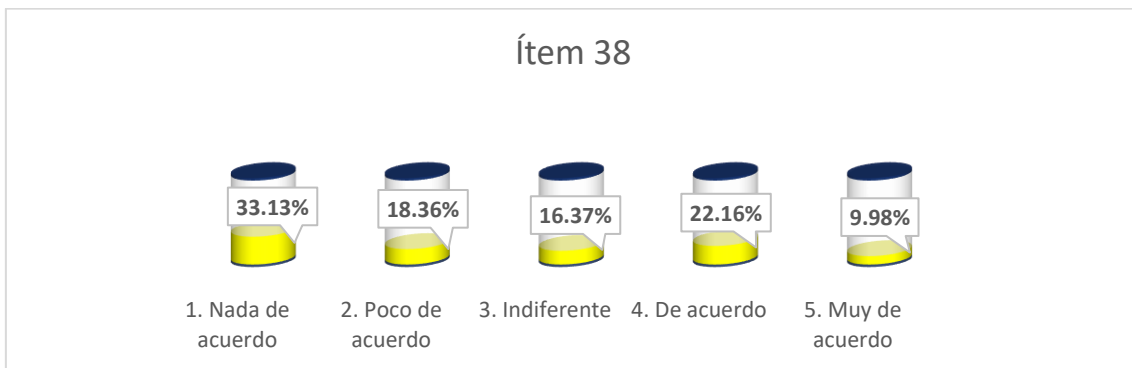
**Realizo actividades de ayudantía académica o de otro tipo en la universidad.**



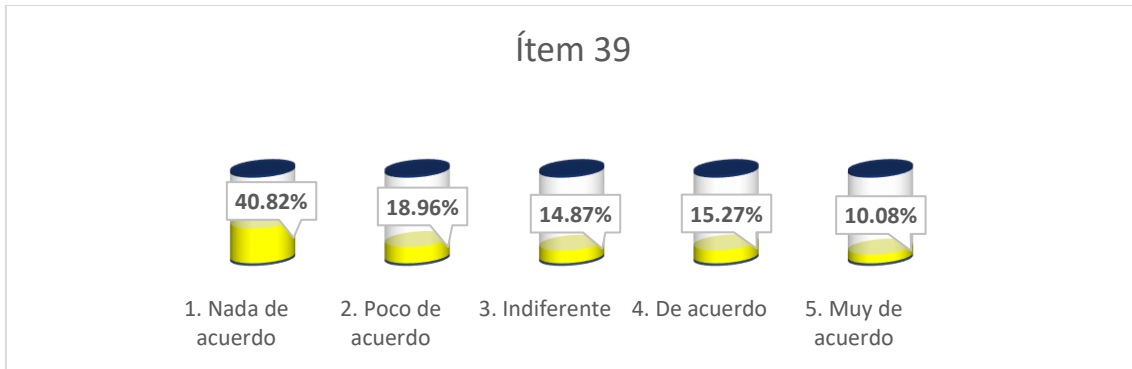
**Formo parte de grupos o proyectos de investigación en la universidad.**



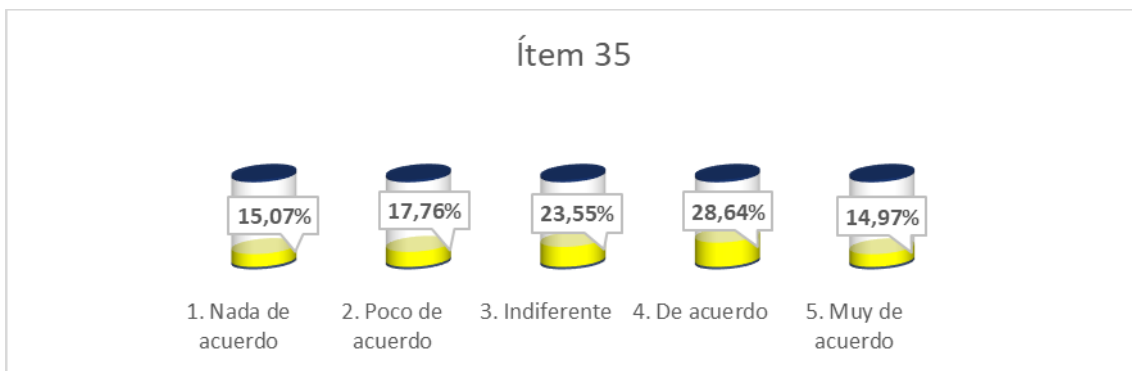
**Participo en la formulación y desarrollo de proyectos de vinculación en la universidad.**



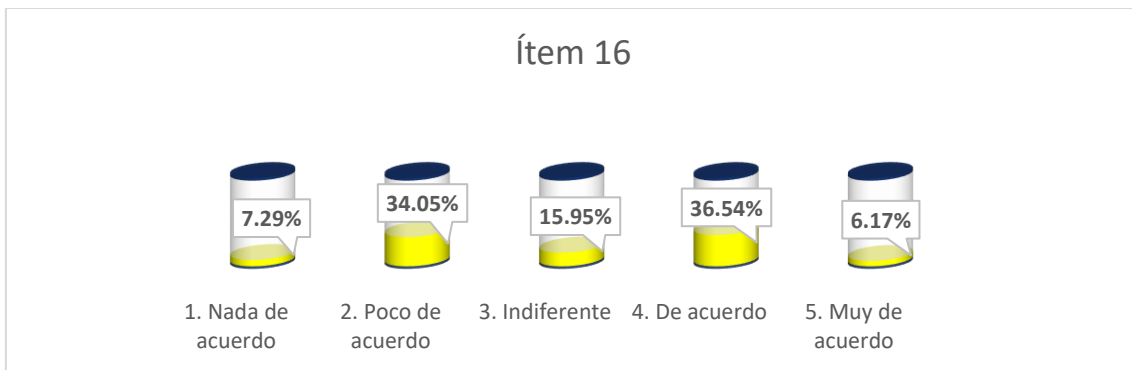
**He participado como representante de mis compañeros(as) en actividades universitarias**



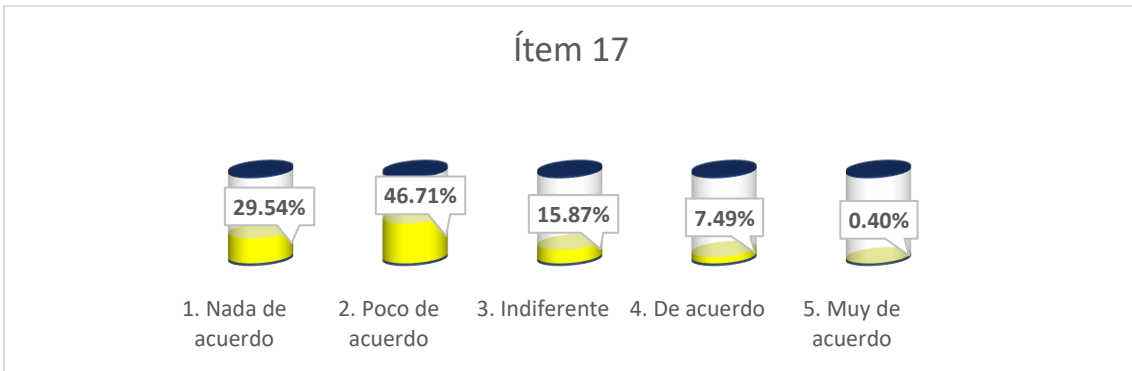
**La permanencia en la universidad se ha visto influida por factores socioeconómicos, políticos o de otra índole.**



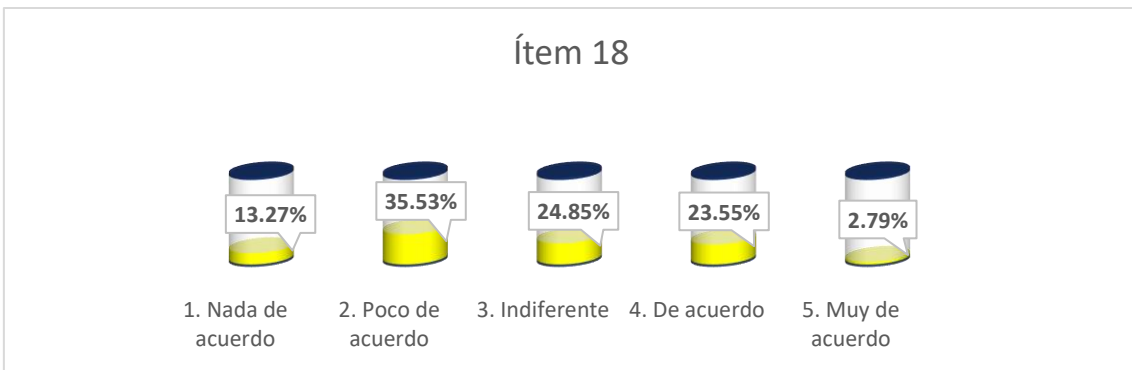
**Los servicios de salud en mi comunidad son accesibles cuando son necesarios**



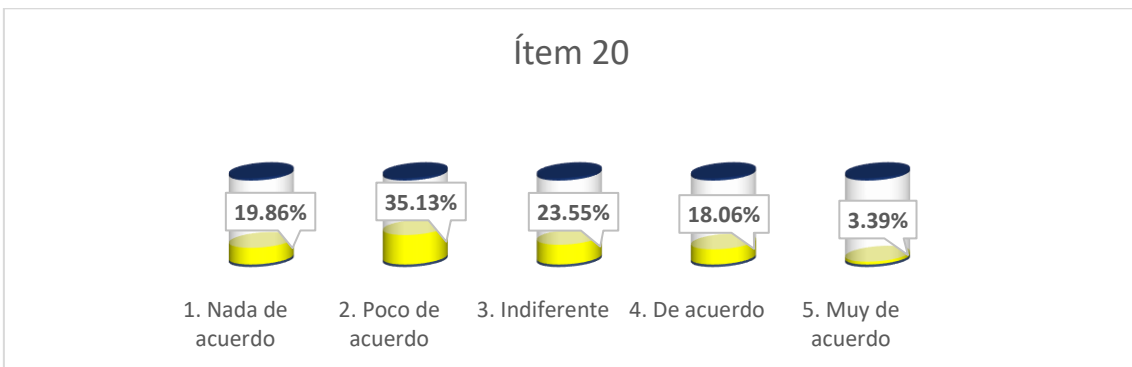
**En mi comunidad existen suficientes fuentes de empleo, para garantizar el sustento de mi familia**



**En mi comunidad existen instituciones públicas que ofrecen servicios sociales**

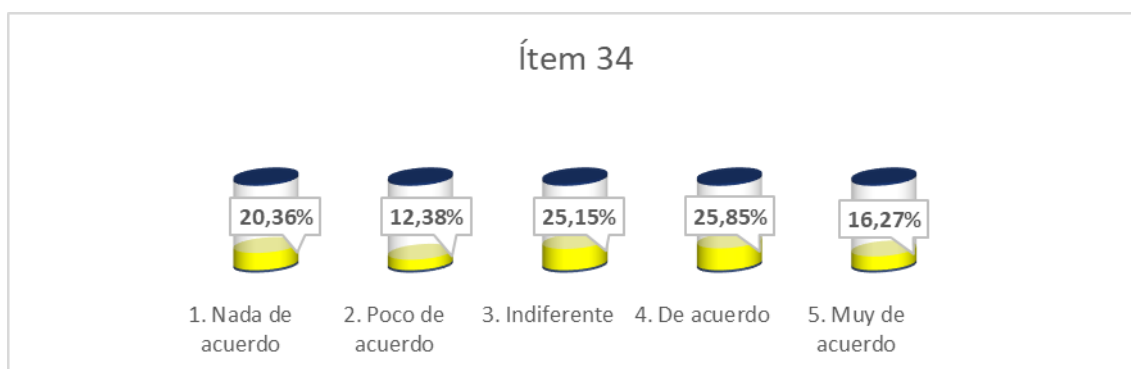


**En el lugar donde resido se garantiza la seguridad ciudadana**





### Mi condición de género incide positivamente en la permanencia en la Universidad



#### - Identifica como positivas o negativas, las siguientes afirmaciones

El pensamiento racional y lógico caracteriza al ser hombre mientras que las emociones están destinadas a las mujeres.

<u>Etiquetas de fila</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Negativa</u>	<b>737</b>	<b>73,55%</b>
<u>Positiva</u>	<b>265</b>	<b>26,45%</b>
<u>Total general</u>	<b>1002</b>	<b>100,00%</b>

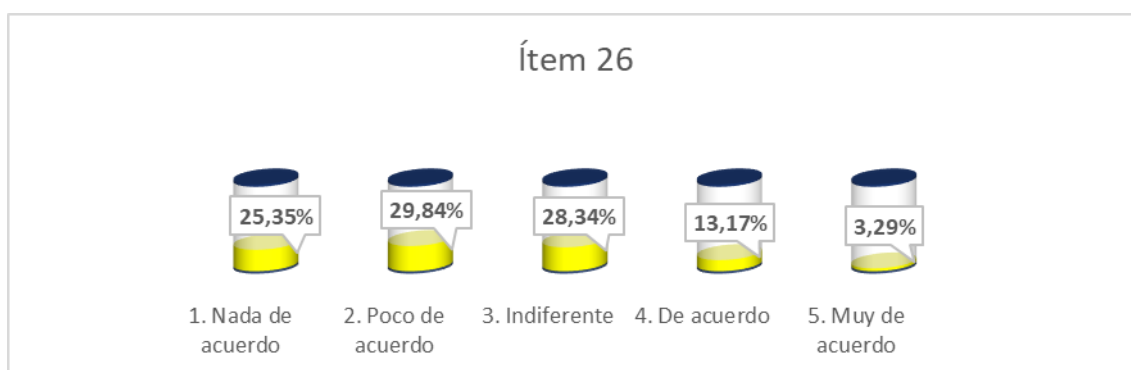
La masculinidad y feminidad están asociadas a la genitalidad.

<u>Etiquetas de fila</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Negativa</u>	416	41,52%
<u>Positiva</u>	586	58,48%
<u>Total general</u>	<b>1002</b>	<b>100,00%</b>

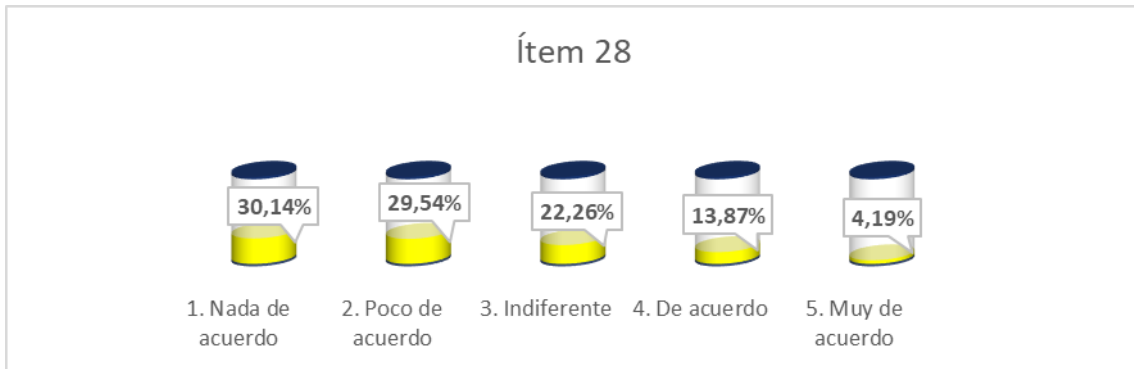
La autoestima masculina se apoya en los logros laborales y económicos. La femenina en la crianza de los hijos y el funcionamiento familiar

<u>Etiquetas de fila</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Negativa</u>	727	72,55%
<u>Positiva</u>	275	27,45%
<u>Total general</u>	<b>1002</b>	<b>100,00%</b>

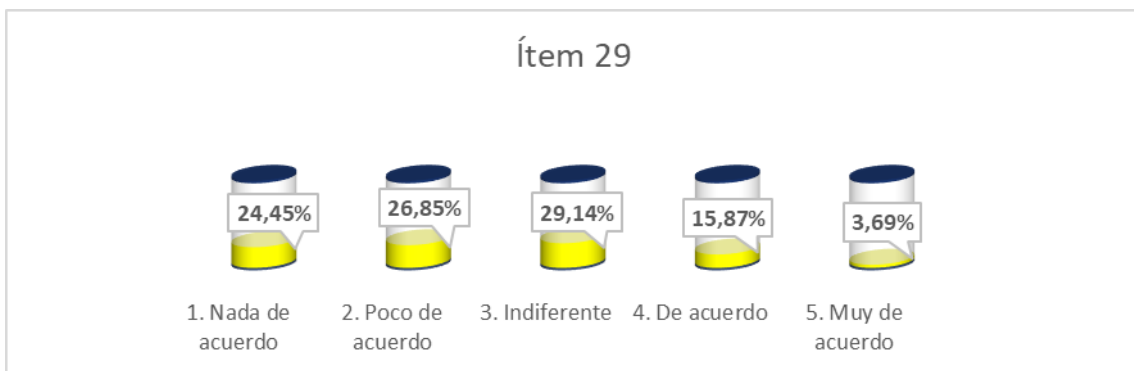
En mi hogar las decisiones de los hombres deben ser siempre aceptadas y cumplidas



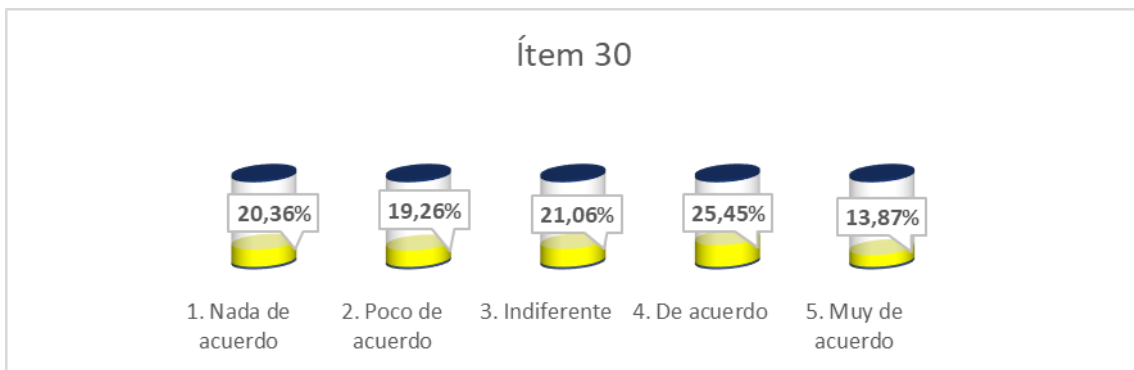
**Garantizar el sustento económico de mí familia es cuestión fundamentalmente de los hombres**



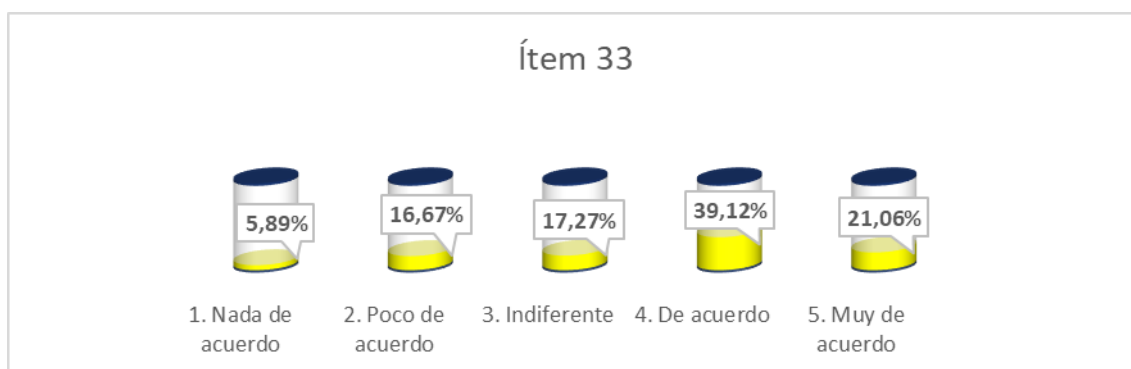
**La masculinidad fuerte y viril es la forma de género más valorada socialmente**



**Las mujeres rinden más en tareas hogareñas y de crianza de hijos(as).**



## Mi responsabilidad con la familia no afecta el cumplimiento de mis deberes estudiantiles



Otro elemento considerado en el diagnóstico actual es la **CARACTERIZACIÓN ESTUDIANTIL RESULTANTE DE LAS FICHA SOCIOECONÓMICA, FORMULARIO DE VULNERABILIDAD Y FICHA PSICOLÓGICA** correspondientes al **PERÍODO 2023-2**.

**UNA SÍNTESIS DE AMBOS DIAGNÓSTICOS APORTAN VALIOSA INFORMACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA EN UPSE EN 2022-2023, LO QUE PERMITIÓ DEFINIR COMO ASPECTOS PRINCIPALES LOS SIGUIENTES:**

### POSITIVOS:

- La indagación empírica da cuenta de la **POSITIVA PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL ACERCA DE TEMAS ACADÉMICOS** entre los que destacan sus buenos resultados en la universidad (aunque ello contradice algunas actitudes ante el estudio que han sido identificadas por otras vías), lo que pudiera estar asociado al tipo de muestreo realizado, asimismo, refieren sentir satisfacción respecto a la apropiación activa de su experiencia educativa, el cumplimiento de sus expectativas con los currículos de sus carreras, la labor satisfactoria de los docentes, la contribución de las metodologías y evaluaciones docentes a su permanencia educativa, la existencia de mecanismos de acceso a becas, la existencia de normativas para la inclusión, de información y apoyo psicológico.
- **RECONOCEN LOS DERECHOS DE TODAS LAS PERSONAS** independientemente de su inserción etaria, de género, orientación sexual, étnica, de discapacidad, territorio de residencia, nivel socioeconómico. El incremento de las actividades culturales, deportivas y de recreación ha contribuido seguramente a este resultado.
- Los estudiantes plantean **COMPRENDER Y EXPLICAR LAS PROBLEMÁTICAS COMUNITARIAS, FAMILIARES Y DE GÉNERO EN TANTO CONDICIONES DE INCLUSIÓN**. Y al respecto tienen una visión crítica, para muchos estudiantes son obstáculos a su inclusión.
- Reconocen que los **PROFESIONALES UNIVERSITARIOS ESTÁN CAPACITADOS PARA LA LABOR DE ORIENTACIÓN FAMILIAR Y DE GÉNERO Y QUE FACILITAN LA LABOR DE ORIENTACIÓN EN ESTOS ÁMBITOS**, utilizando vías de resolución de conflictos y elaboración de acuerdos.

- Muestran **SATISFACCIÓN CON LAS EXPERIENCIAS EDUCATIVAS EN INSTITUCIONES PRECEDENTES** a su ingreso a la UPSE, sin embargo, son evidentes las limitaciones en sus habilidades de comprensión, escritura y lectura. Ello indica insuficiente conciencia al respecto.
- Reconocen en general la existencia de **BUENA COMUNICACIÓN Y NO VIOLENCIA EN SUS FAMILIAS**, así como adecuados niveles de participación de todos sus miembros (este tema se manifiesta de forma contradictoria en relación con el enfoque de género en algunos aspectos de la vida familiar y las relaciones sociales). Asimismo, identifican a las personas adultas de sus familias como ejemplo de buenas conductas.

**ENTRE LOS ASPECTOS QUE DEBEN SER ATENDIDOS SE ENCUENTRAN:**

- **EL COMPORTAMIENTO ACADÉMICO DE NUESTROS ESTUDIANTES:**

Cumple con su desenvolvimiento académico con responsabilidad	Cumple con la presentación de tareas, proyectos en la fecha indicada	5619	48.49 %
	Asiste a todas sus clases	3540	30.55 %
	Es puntual	1084	9.35 %
	Presta atención a clases	807	6.96 %
	Participa en clases	538	4.64 %

- **EL ACCESO ÉTNICO A LA UPSE SE COMPORTA DE MANERA INEQUITATIVA:**

ASPECTOS		Total	Porcentaje
DENOMINACIÓN ÉTNICA	Afroecuatoriano/a	226	1.97 %
	Mulato/a	126	1.10 %
	Mestizo/a	10318	90.02 %
	Blanco/a	183	1.60 %
	Negro/a	44	0.38 %
	Montubio/a	357	3.11 %
	Indígena	161	1.40 %

- **LIMITADA CONCEPCIÓN EN UNA PARTE DEL ESTUDIANTADO SOBRE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA**, proceso que asocian con enfoques paternalistas centrados en la atención a los denominados grupos vulnerables

Etiquetas de fila	Frecuencia	Porcentaje
Grupos vulnerables	144	14,37%
Personas con discapacidad	118	11,78%

Personas con necesidades especiales	115	11,48%
Todas las personas independientemente de sus inserciones sociales	625	62,38%
<b>Total general</b>	<b>1002</b>	<b>100,00%</b>

#### DESERCIÓN EDUCATIVA.

- **INSUFICIENTE PARTICIPACIÓN EN PROCESOS EDUCATIVOS** (ayudantías de cátedra e investigación, proyectos de vinculación e investigación, representación estudiantil, entre otras).
- **CONDICIONES SOCIALES, ECONÓMICAS Y POLÍTICAS QUE IMPIDEN SU ACCESO Y/O AVANCE EDUCACIONAL**, entre las que destacan: Acceso a seguros de salud (61% no accede al seguro privado, el 91% no accede al privado), el empleo, la seguridad ciudadana, los servicios sociales comunitarios. (residen en zonas rurales el 36%) (se trasladan en bus el 87,3% y caminando el 3%). La situación de alimentación de nuestros estudiantes es grave. La distribución de becas no refleja una respuesta a esa necesidad.

Aspectos		Total	Porcentaje
<b>CUÁNTAS COMIDAS CONSUME A DIARIO</b>	Desayuno	9833	29.08 %
	Refrigerio	2067	6.11 %
	Almuerzo	10710	31.67 %
	Merienda	9749	28.83 %
	Cena	1458	4.31 %

Aspectos		Total	Porcentaje
<b>BECA UPSE</b>	Alto promedio académico	183	1.61 %
	Ayudantía de cátedra	52	0.46 %
	Apoyo al arte y cultura	31	0.27 %
	Apoyo al deporte y cultura física	117	1.03 %
	Discapacidad	24	0.21 %
	Transporte	118	1.04 %
	Alimentos	483	4.24 %

La **CONVIVENCIA FAMILIAR** más de una cuarta parte del estudiantado la considera entre mal y regular.

Aspectos	Total	Porcentaje
----------	-------	------------

Buena	5847	50.80 %
Regular	2916	25.33 %
Excelente	2482	21.56 %
Mala	173	1.50 %
Pésima	92	0.80 %

#### LA SITUACIÓN DE LA VIVIENDA:

¿Cuál es el tipo de vivienda?	Casa/villa	9670	83%
	Cuarto(s) en casa de inquilinato	628	5%
	Mediagua	456	4%
	Choza/ covacha/otro	404	3%
	Departamento en casa o edificio	335	3%
	Rancho	109	1%
	Suite de lujo	12	0%
El tipo de servicio higiénico con que cuenta este hogar es:	Conectado a red pública de alcantarillado	6444	55%
	Conectado a pozo séptico	4028	35%
	Conectado a pozo ciego	558	5%
	No tiene	280	2%
	Letrina	271	2%
	Con descarga directa al mar, río, lago o quebrada	74	1%

El 52% de los estudiantes refiere atravesar **CRISIS FAMILIARES**.

#### DISCRIMINACIÓN:

Las relaciones que mantiene con las demás personas son:	Buena	6577	57.32 %
	Regular	2925	25.49 %
	Excelente	1795	15.64 %
	Mala	115	1.00 %
Sufre de discriminación	Nunca	9204	80.33 %
	Raramente	1765	15.40 %
	No aplica	-	-
	Ocasionalmente	404	3.53 %
	Frecuentemente	46	0.40 %
Si sufre de discriminación indique qué tipo de discriminación	No sufre de discriminación	9993	87.31 %
	Discriminación por clase social	673	5.88 %
	Discriminación por edad	232	2.03 %
	Discriminación por origen étnico (pueblos y nacionalidades indígenas)	224	1.96 %

	Discriminación por orientación sexual	149	1.30 %
	Discriminación por género	111	0.97 %
	Discriminación por discapacidad	63	0.55 %

Usted ha pensado alguna vez en quitarse la vida:	Nunca	8434	73.55 %
	No aplica	-	-
	Raramente	2073	18.08 %
	Ocasionalmente	685	5.97 %
	Frecuentemente	154	1.34 %
	Muy frecuente	121	1.06 %
Presenta dificultades para dormir:	Raramente	4715	41.15 %
	Nunca	2761	24.10 %
	Ocasionalmente	2360	20.60 %
	No aplica	-	-
	Frecuentemente	1048	9.15 %
	Muy frecuente	574	5.01 %
Consumo alcohol, cigarrillo o algún tipo de sustancia psicoactiva:	No	8153	71.14 %
	A veces	2830	24.69 %
	Sí	478	4.17 %
Sobre el manejo adecuado de las emociones, ¿Cuál o cuáles de estas emociones se le dificultan en la vida?	Ninguna	4149	24.59 %
	Tristeza	3671	21.76 %
	Miedo	3607	21.38 %
	Ira	2502	14.83 %
	Culpa	1937	11.48 %
	Celos	1005	5.96 %
En el último mes ha presentado crisis de ansiedad o ataques de pánico:	No	8067	70.55 %
	Sí	3368	29.45 %

#### EL ACCESO A LAS TECNOLOGÍAS:

ASPECTOS		Total	Porcentaje
¿Tiene este hogar servicio de internet?	Sí	9987	86%
	No	1626	14%
	No	9245	80%

¿Tiene computadora de escritorio?	Sí	2320	20%
¿Tiene computadora portátil?	Sí	6521	56%
	No	5055	44%

- **ROLES DE GÉNERO/FAMILIARES TRADICIONALES**, que, subvaloran la condición femenina y reproducen patrones de masculinidad hegemónica, lo que afecta las trayectorias estudiantiles.

Un tercer elemento diagnóstico considerado como antecedente del Plan de Igualdad que se propone para la etapa 2024-2026 es el **RESULTADO DE UNA ENTREVISTA GRUPAL SOBRE IGUALDAD/INCLUSIÓN EDUCATIVA APLICADA A DOCENTES DE DIFERENTES FACULTADES DE LA UPSE A INICIOS DE 2024.**

Se aplicaron las entrevistas grupales en 12 carreras de la UPSE. Se procesó la información utilizando los procedimientos clásicos de indexación, categorización y resumen analítico del discurso.

### **CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS A PARTIR DEL DISCURSO DE LOS DOCENTES DE LA UPSE**

1. Categorización en vivo

**Tabla 1.**

*Categorización de la pregunta uno, dividido por carreras.*

Pregunta #1	Carrera	Categoría
¿Qué significado atribuye usted al PRINCIPIO DE IGUALDAD en la educación superior?	Psicología	1. Reconocimiento y abordaje de diferencias. 2. Acceso equitativo. 3. Mismas oportunidades. 4. Mismos deberes y responsabilidades.
	Comunicación	(1). Reconocimiento y abordaje de diferencias. (3). Mismas oportunidades.
		5. Ambiente inclusivo.



		6. Justicia. 7. Erradicación de la discriminación. 8. Fomento de desarrollo y bienestar.
	Educación Básica	(3). Mismas oportunidades.
		9. Potencial educativo. 10. Condiciones pedagógicas y didácticas para el aprendizaje. 11. Políticas y acciones organizacionales.
	Economía	(1). Reconocimiento y abordaje de diferencias. (2). Acceso equitativo. (3). Mismas oportunidades. (5). Ambiente inclusivo. (7). Erradicación de la discriminación. (9). Potencial educativo.
		12. Eliminación de barreras.
	Seguridad Industrial	(1). Reconocimiento y abordaje de diferencias. (2). Acceso equitativo. (3). Mismas oportunidades. (10). Condiciones pedagógicas y didácticas para el aprendizaje. (12). Eliminación de barreras.
		13. Presencia de acciones afirmativas.
	Audiencias Digitales	(2). Acceso equitativo. (3). Mismas oportunidades. (6). Justicia. (12). Eliminación de barreras.
	Agropecuaria	(2). Acceso equitativo. (3). Mismas oportunidades. (7). Erradicación de la discriminación.
	Medicina Veterinaria	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE AGROPECUARIA.
	Entrenamiento Deportivo	(2). Acceso equitativo. (3). Mismas oportunidades. (6). Justicia.
	Gestión Social y Desarrollo	(1). Reconocimiento y abordaje de diferencias. (6). Justicia (8). Fomento de desarrollo y bienestar.
		14. Presencia de transparencia. 15. Normativa alineada al contexto de igualdad. 16. Respaldo del Estado. 17. Respeto a la dignidad.

	Ingeniería Civil	(2). Acceso equitativo. (3). Mismas oportunidades. (7). Erradicación de la discriminación. (8). Fomento de desarrollo y bienestar.
	Enfermería	18. Alinear el conocimiento con la realidad social. 19. Se incorpora la dimensión laboral. 20. Se especifica con el enfoque de género.

En síntesis, lo planteado en la tabla 1, permite afirmar de manera general que, para nuestros docentes, el principio de igualdad en la Educación Superior hace referencia a la garantía de todos los estudiantes, trabajadores docentes y no docentes, independientemente de su género, etnia, situación económica, orientación sexual, discapacidad, religión u otras características personales, de las mismas oportunidades de acceder, participar y ser beneficiados en el entorno de la vida universitaria. Gracias a la interrogante planteada a los docentes de las diferentes carreras de la UPSE, se establece un fundamento sobre el principio de igualdad presente en la institución a través de aspectos clave como un acceso equitativo, así como también saber reconocer y abordar las diferencias que nos caracterizan a los seres humanos, bajo un enfoque relacionado con la erradicación de la discriminación, con énfasis en el cumplimiento de la justicia con el fin de eliminar las barreras que obstaculizan el potencial educativo, logrando fomentar el desarrollo y el bienestar de toda la comunidad universitaria.

**Tabla 2.**

*Categorización de la pregunta dos, dividida por carreras.*

Pregunta #2	Carrera	Categoría
¿Cómo responden los siguientes elementos del currículum de su carrera al PRINCIPIO DE IGUALDAD? a. Propósito - (P) b. Contenido - (C) c. Secuencia - (S) d. Metodología - (M)	Psicología	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: respuesta general, que no especifica de manera concreta el propósito del contexto de la pregunta conforme a la carrera.</li> <li>● C: señala temas de diversidad cultural, étnica, de género, sexual, entre otras.</li> <li>● S: Se alinea con el progreso equitativo de los estudiantes, las necesidades presentes y varía según el ritmo de aprendizaje de los mismos.</li> <li>● M: variada y flexible, evitando sesgos y estereotipos.</li> <li>● R. D: material diverso y promotor de valores de igualdad y respeto.</li> <li>● E: evita crear y fomentar evaluaciones con rasgos discriminatorios.</li> </ul>

e. Recursos Didácticos - (R. D) f. Evaluación - (E)	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, POR LA PRESENCIA DE SIMILITUD CON LAS RESPUESTAS DE LA CARRERA DE AUDIENCIAS DIGITALES.</li> </ul>
	Educación Básica	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: con énfasis en la construcción de conocimiento en torno a la situación de equidad.</li> <li>● C: con materias alineadas al propósito de igualdad como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicología general,</li> <li>- Pedagogía,</li> <li>- Inclusión educativa,</li> <li>- Atención a las necesidades educativas especiales,</li> <li>- Educación para la salud,</li> <li>- Psicología del desarrollo.</li> </ul> </li> <li>● S: con ascendencia hacia la complejidad y especificidad en medida que avanza el currículum y su contenido, así mismo se compensa con materias didácticas especiales y generales en torno al contexto del principio de igualdad.</li> <li>● M: guiada por las metodologías propias del SGA, entre ellas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aula invertida,</li> <li>- Análisis de caso,</li> <li>- Juego de roles,</li> <li>- ABP, ABV, ABI.</li> </ul> </li> <li>● R. D: adolece de sistema Braille y personal capacitado en el sistema Braille y lenguaje de señas.</li> <li>● E: procesos evaluativos de carácter holístico e integral, con combinación metodológica tradicional y de métodos activos modernos de aprendizaje.</li> </ul>
	Economía	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: con acceso sin condiciones.</li> <li>● C: con materias inclusivas en su totalidad.</li> <li>● S: respuesta fuera de contexto y que no cumple con el propósito de la interrogante.</li> <li>● M: no se distingue género.</li> <li>● R. D: no están en función del género.</li> <li>● E: respuesta fuera de contexto y que no cumple con el propósito de la interrogante.</li> </ul>
Seguridad Industrial	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: con énfasis en la promoción de la equidad</li> <li>● C: refleja una variedad de perspectiva, se abordan necesidades , promueve respeto, permite la adaptación siendo flexible al entorno laboral asociado a la carrera.</li> <li>● S: lógica y progresiva, con un orden establecido para</li> </ul>	

		<p>generar comprensión y la correcta aplicación del aprendizaje del programa de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● M: de enfoque participativo e inclusivo, con un mirada fija en la promoción de un aprendizaje colectivo.</li> <li>● R. D: materiales adaptables, flexibles y accesibles para los estudiantes con dificultades de diferentes índoles.</li> <li>● E: respuesta general, sin especificaciones relacionadas con el desarrollo del proceso evaluativo de la carrera.</li> </ul>
	Audiencias Digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, POR LA PRESENCIA DE SIMILITUD CON LAS RESPUESTAS DE LA CARRERA DE COMUNICACIÓN.</li> </ul>
	Agropecuaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: formación de profesionales en el sector agropecuario sin discriminación.</li> <li>● C: competencias específicas en el sector agropecuario, aspectos técnicos, sociales, científicos y étnicos.</li> <li>● S: progresión lógica y equitativa en la adquisición de conocimiento y habilidades.</li> <li>● M: participativa, con guía en diversidad de pensamiento y la igualdad de oportunidades.</li> <li>● R. D: accesibles.</li> <li>● E: basada en el criterio de objetivos y transparencia.</li> </ul>
	Medicina Veterinaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>● NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN DADA LA AUSENCIA DEL CONTENIDO RELACIONADO CON LA CARRERA DE MANERA ESPECÍFICA.</li> </ul>
	Entrenamiento Deportivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: formación integral deportiva, con el fin de promover el liderazgo y accionar proactivo.</li> <li>● C: diálogo de saberes desde la manifestación cultural, aprendizaje colaborativo, diseño de proyectos, prácticas ancestrales, cotidianas y racionales, prácticas de género, además de una materia de Deporte paraolímpico.</li> <li>● S: adaptable, evolutivo, controlado y valorado bajo los factores del desarrollo del deportista.</li> <li>● M: adaptable a las necesidades del estudiantes, además de estar guiada por las metodologías propias del SGA, entre ellas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aula invertida,</li> <li>- Debate,</li> <li>- Trabajo colaborativo,</li> <li>- Estudio de caso.</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● R. D: disponibilidad y acceso en igualdad de condiciones a los escenarios físicos de prácticas deportivas.</li> <li>● E: proceso continuo, prácticas flexibles, sistemáticos, críticos y creativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.</li> </ul>
	Gestión Social y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: generar interacción entre los actores sociales y el contexto de la realidad social, además se reconoce que en el propósito de la carrera se ausenta la formalidad o regulación explícita sobre el contexto que presenta la pregunta.</li> <li>● C: presenta un enfoque direccionado al reconocimiento de las desigualdades y posibles vías de solución, además de la promoción de la igualdad social.</li> <li>● S: progresiva, desde los primeros semestres, focaliza la atención específica a las diferentes dificultades que se aborden dentro del desarrollo de las materias curriculares y su relación con la realidad social.</li> <li>● M: programación y realización de viajes de observación con docentes y estudiantes, presencia de gamificación al servicio de igualdad, además de estar guiada por las metodologías propias del SGA, entre ellas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aula invertida,</li> <li>- Debate,</li> <li>- Trabajo colaborativo,</li> <li>- Estudio de caso.</li> </ul> </li> <li>● R. D: el contenido de la respuesta es general, sin especificaciones relacionadas con los recursos didácticos utilizados dentro de la carrera.</li> <li>● E: respuesta general, sin especificaciones relacionadas con el desarrollo del proceso evaluativo de la carrera.</li> </ul>
	Ingeniería Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: ofrece una propuesta vinculada con el desarrollo de objetivos específicos relacionados con el acceso universal, las oportunidades equitativas dentro de la UPSE y la eliminación de barreras.</li> <li>● C: incluye un sistema de contenidos relacionados con la No discriminación, además de plantear el acceso equitativo, adaptaciones curriculares y la equidad de recursos, sin embargo, no se precisan los contenidos.</li> <li>● S: el contenido de la respuesta no se relaciona con</li> </ul>

		<p>la carrera, más bien plantea asuntos en relación con los objetivos propuestos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● M: el contenido de la respuesta no se relaciona con la carrera, más bien plantea asuntos en relación con los objetivos propuestos.</li> <li>● R. D: presentan un variedad de formatos y múltiples formas de presentación del contenido curricular.</li> <li>● E: no hace referencia a los métodos existentes, más bien aluden al conjunto de propuestas planteadas.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">Enfermería</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● P: enfocado en la realización de una vida digna.</li> <li>● C: el contenido de la respuesta es general, sin especificaciones relacionadas con el contenido curricular utilizado dentro de la carrera.</li> <li>● S: el contenido de la respuesta es general, sin especificaciones relacionadas con la secuencia presente en la carrera.</li> <li>● M: participativa, con diferentes estilos de aprendizaje.</li> <li>● R. D: guiada por las metodologías propias del SGA, entre ellas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aula invertida</li> <li>- Materiales de carácter explicativo, ilustrativo y expositivo.</li> <li>- Análisis de caso,</li> <li>- Experiencias vivenciales,</li> <li>- Aprendizaje basado en problemas.</li> </ul> </li> <li>● E: señala un diseño proporcionado por una lluvia de ideas, sin embargo no ofrece una respuesta más concreta al desarrollo evolutivo dentro de la carrera.</li> </ul>

La interrogante planteada en la tabla 2, tiene como objetivo establecer la diferenciación presente en el desarrollo y ejecución de los elementos expuestos (propósito, contenido, secuencia, metodología, recursos didácticos y la evaluación) y cómo se desarrollan dentro de las diferentes carreras de la UPSE bajo un enfoque particular relacionado con el principio de igualdad, es así que, por medio del procesamiento de la información se logró comprender que el propósito de las carreras en su mayoría están alineadas a la formación adecuada de profesionales competentes en su áreas de estudio y formación bajo la guía intermitente del principio de igualdad resaltando como ejemplo puntual el criterio compartido por los docentes de la carrera de Educación Básica, que mencionaba que el propósito de su carrera tiene un particular énfasis en la construcción de

conocimiento entorno a la equidad, por su parte, la carrera de Enfermería, se centraba en que el desarrollo de una vida digna, y así mismo, la carrera de Gestión Social y Desarrollo con un enfoque relacionado con la interacción entre los actores sociales y el contexto de la realidad social.

Por otra parte, al referirnos al contenido curricular de cada carrera, se evidencia la existencia de una malla curricular diversa que se relaciona de manera directa con el desarrollo de conocimientos y competencias distintivas de cada carrera, sin dejar de lado el principio de igualdad, al resaltar materias en concordancia con la reducción de desigualdades, el reconocimiento de la diversidad en todos sus aspectos y la promoción de una educación inclusiva. Sin embargo, en este sentido, se visualizan diferencias entre las carreras de corte social-humanístico y las técnicas, requiriendo las segundas mayor atención a cómo transversalizar el principio de igualdad en los contenidos de las asignaturas. Y en las primeras, el tratamiento del tema se focaliza en determinadas asignaturas. En cuanto, al elemento de Secuencia, las carreras como Agropecuaria, Gestión Social y desarrollo, Psicología, y Seguridad Industrial, comparten una secuencia de desarrollo progresiva y lógica, mientras que por parte de la carrera de Educación Básica estos contenidos se imparten de acuerdo a la complejidad y especificación según el avance de la malla curricular. Ahora bien, al referirnos a Metodología, los docentes de las diferentes carreras concuerdan al mencionar que manejan una metodología participativa e inclusiva, más no se especifica el grado de complejidad y especificidad en el que se desarrollan las mismas, asimismo se visualiza en el elemento de Recursos Didácticos, pues las respuestas eran muy similares en la mayoría de las carreras, nombrando formalmente los recursos que están identificados en la Plataforma SGA para la planificación de las clases.

Sin embargo, es necesario mencionar y destacar a la carrera Educación Básica que refieren sus docentes, implementa el principio de igualdad al presentar recursos relacionados con el lenguaje de señas y el sistema de lectura Braille. Consecuentemente, se analiza el elemento de evaluación, en la carrera de Educación Básica destaca al resaltar un modelo evaluativo diseñado a partir de la relación entre lo tradicional y lo moderno, mientras las demás carreras no establecen un proceso de evaluación específico o concreto asociado al principio de Igualdad. Para finalizar, es necesario mencionar la carencia del contenido presente en algunas respuestas, además

de la duplicación textual del contenido presentado por las carreras pertenecientes a una misma facultad.

**Tabla 3.**

*Categorización de la pregunta tres, dividido por carreras.*

Pregunta #3	Carrera	Categoría
<p><b>Complete la siguiente frase:</b> La inclusión educativa universitaria se manifiesta en _____</p>	Psicología	NO SE LOGRÓ PROCESAR EL CONTENIDO DADA LA INEXISTENCIA DEL MISMO.
	Comunicación	1. Entorno académico que valore y respete la diversidad de experiencia. 2. Garantizar el acceso equitativo a oportunidades. 3. Apoyo y recursos para maximizar las potencialidades.
	Educación Básica	(1). Entorno académico que valore y respete la diversidad de experiencia. (2). Garantizar el acceso equitativo a oportunidades.
	Economía	(1). Entorno académico que valore y respete la diversidad de experiencia.
	Seguridad Industrial	(1). Entorno académico que valore y respete la diversidad de experiencia. (2). Garantizar el acceso equitativo a oportunidades.
	Audiencias Digitales	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE COMUNICACIÓN.
	Agropecuaria	(2). Garantizar el acceso equitativo a oportunidades. (3). Apoyo y recursos para maximizar las potencialidades.
		4. Permanencia 5. Egreso 6. Participación 7. Eliminación de barreras 8. Formación docente 9. Trabajo colaborativo
	Medicina Veterinaria	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE AGROPECUARIA.
	Entrenamiento Deportivo	(2). Garantizar el acceso equitativo a oportunidades. (3). Apoyo y recursos para maximizar las potencialidades.
10. Diversidad cultural 11. Vínculo, interacción y respeto.		



	Gestión Social y Desarrollo	(1). Entorno académico que valore y respete la diversidad de experiencia. 12. Políticas 13. Prácticas pedagógicas
	Ingeniería Civil	(1). Entorno académico que valore y respete la diversidad de experiencia. (12). Políticas. (7). Eliminación de barreras. (3). Apoyo y recursos para maximizar las potencialidades. (11). Vínculo, interacción y respeto.
	Enfermería	14. Particular énfasis en el aspecto de discapacidad.

Como resultado de los criterios emitidos por los docentes de las diferentes carreras, se considera que la inclusión educativa universitaria se manifiesta en un entorno académico que reconoce y respeta el valor diversidad y que, permite garantizar el acceso equitativo a oportunidades, el apoyo y la facilitación de recursos para maximizar la potencialidades de toda la comunidad universitaria, eliminando las barreras para la desigualdad, por medio de políticas y prácticas pedagógicas, promoviendo la permanencia, el trabajo colaborativo, el vínculo solidario y la interacción. Resultó interesante conocer las respuestas en la carrera de Enfermería, cuyos docentes expusieron un enfoque sobre la inclusión, asociado a las problemáticas de las personas con discapacidad, lo que sugiere trabajar el tema allí con mayor profundidad.

**Tabla 4.**

*Categorización de la pregunta cuatro, dividida por carreras.*

Pregunta #4	Carrera	Categoría
¿Cuáles MECANISMOS EDUCATIVOS existen en su Carrera para garantizar la igualdad de estudiantes, docentes y trabajadores no docentes?	Psicología	1. Programas de capacitación (propuesta). 2. Comité de igualdad con representación de estudiantes, docentes y no docentes.
	Comunicación	3. Políticas institucionales sobre la igualdad. 4. Tutorías y apoyo. 5. Revisión periódica curricular. 6. Acceso a recursos. 7. Canalización de denuncias y apoyo legal.
	Educación Básica	8. Acceso transparente de contratación de docentes a través del Concurso De Méritos. 9. Infraestructura accesible para toda la comunidad universitaria. 10. Recursos bibliográficos para las personas no

Fundamente su respuesta.		videntes. 11. Curriculum flexible.
	Economía	(1). Programas de capacitación. (3). Políticas institucionales sobre la igualdad. (4). Tutorías y apoyo. (6). Acceso a recursos.
	Seguridad Industrial	(1). Programas de capacitación. (6). Acceso a recursos.
		12. Programa de becas.
	Audiencias Digitales	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE COMUNICACIÓN.
	Agropecuaria	(1). Programas de capacitación.
		13. Modelo educativo inclusivo.
	Medicina Veterinaria	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE AGROPECUARIA.
	Gestión Social y Desarrollo	(1). Programas de capacitación. (3). Políticas institucionales sobre la igualdad. (4). Tutorías y apoyo. (7). Canalización de denuncias y apoyo legal. (11). Currículum flexible. (12). Programa de becas.
		14. Programa de inclusión para personas con discapacidad. 15. Promoción de la participación de actores universitarios. 16. Auditorías y seguimiento de los procesos de igualdad.
(1). Programas de capacitación. (4). Tutorías y apoyo. (3). Políticas institucionales sobre la igualdad. (15). Promoción de la participación de actores universitarios. (16). Auditorías y seguimiento de los procesos de igualdad.		
Ingeniería Civil	17. Admisión inclusiva. 18. Accesibilidad física. 19. Promoción equidad de género. 20. Calidad de experiencia educativa	
	(1). Programas de capacitación.	
Enfermería	(1). Programas de capacitación.	

		21. Entorno educativo inclusivo. 22. Valoración y reconocimiento intercultural.
	Entrenamiento Deportivo	(1). Programas de capacitación. (11). Currículum flexible. (12). Programa de becas. (13). Modelo educativo inclusivo. (17). Admisión inclusiva.
		23. Realización de eventos deportivos, culturales, entre otros.

Los mecanismos educativos para la igualdad implican un proceso de revisión y explicación de los diversos enfoques estratégicos que se implementen en cada institución y como estos promueven la igualdad. En la tabla 4, se visualiza la información procesada de los criterios expresados por los docentes de las diferentes carreras de la UPSE, en donde con mayor frecuencia se resaltan ciertos mecanismos educativos como los programas de capacitación, mismos que son fundamentales para promover una cultura de igualdad, sin prejuicio y fomentando un entorno educativo más equitativo, de igual manera, se refieren a la creación de un comité de igualdad, que centre sus acciones en diseñar, ejecutar y evaluar políticas institucionales que promuevan de manera directa la igualdad.

Otro de los mecanismos más mencionados son las tutorías y el apoyo académico, siendo esenciales para que toda la comunidad universitaria tenga las mismas oportunidades de éxito académico. Los mecanismos educativos referidos, son variados. Otros que se destacan son la revisión periódica curricular, el acceso a recursos, la canalización de denuncias y apoyo legal, infraestructura accesible, recursos bibliográficos para personas invidentes, entre otros. El análisis del discurso deja ver que, más que referirse a mecanismos implementados, los docentes aluden a ellos en término de propuestas que pueden implementarse, refleja un discurso sobre lo posible más que sobre lo real. Ello sugiere abordar este aspecto de manera puntual en cada carrera.

**Tabla 5.**

*Categorización de la pregunta cinco, dividida por carreras.*

Pregunta #5	Carrera	Categoría
Enuncie tres aspectos relacionados con la	Psicología	1. Sensibilización sobre el sesgo inconsciente y discriminación. 2. Equidad de género y orientación sexual. 3. Accesibilidad e inclusión para personas con

igualdad en la UPSE sobre los que necesitaría CAPACITACIÓN.		discapacidad y lenguaje de señas.
	Comunicación	4. Prevención del acoso y discriminación. 5. Equidad en participación y liderazgo.
	Educación Básica	(3). Accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad y lenguaje de señas.
		6. Trabajo integrado de docentes y estudiantes en inclusión. 7. Adaptación curricular.
	Economía	8. Identidad de género y sexualidad. 9. Lenguaje inclusivo.
	Seguridad Industrial	(2). Equidad de género y orientación sexual. (4). Prevención de acoso y discriminación.
		10. Diversidad e inclusión.
	Audiencias Digitales	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE COMUNICACIÓN.
	Agropecuaria	(1). Sensibilización sobre el sesgo inconsciente y discriminación. (4). Prevención de acoso y discriminación.
		11. Políticas de igualdad.
	Medicina Veterinaria	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE AGROPECUARIA.
	Entrenamiento Deportivo	(1). Sensibilización sobre el sesgo inconsciente y discriminación. (4). Prevención de acoso y discriminación. (6). Trabajo integrado de docentes y estudiantes en inclusión.
	Gestión Social y Desarrollo	(1). Sensibilización sobre el sesgo inconsciente y discriminación. (3). Accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad y lenguaje de señas. (4). Prevención de acoso y discriminación. (9). Lenguaje inclusivo.
12. Normativa y legislación de igualdad. 13. Pedagogías inclusivas. 14. Liderazgo inclusivo. 15. Autoevaluación para el desarrollo de la igualdad.		
Ingeniería Civil	(1). Sensibilización sobre el sesgo inconsciente y discriminación.	

		16. Diseño y ejecución de prácticas inclusivas. 17. Comunicación intercultural.
	Enfermería	(2). Equidad de género y orientación sexual. (11). Políticas de igualdad. (12). Normativa y legislación de igualdad.

Los temas que los docentes reconocen como más necesarios para su capacitación son:

- Los sesgos inconscientes y la discriminación;
- Equidad de género y la orientación sexual;
- Accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad;
- Aprendizaje del lenguaje de señas,
- Capacitación en prevención del acoso,
- Equidad en participación y liderazgo,
- Trabajo integrado de docentes y estudiantes.

A ello, se sugiere adicionar y quizás como fundamentos del proceso de capacitación que se realice, la concepción de igualdad e inclusión educativa y sus principales indicadores teóricos. Por ejemplo: Permanencia, apropiación de la experiencia inclusiva, tipo de vínculo humano inclusivo, mecanismos de inclusión, entre otros.

**Tabla 6.**

*Categorización de la pregunta seis, dividida por carreras.*

Pregunta #6	Carrera	Categoría
Enuncie las cinco PROBLEMÁTICAS DE IGUALDAD en la UPSE, a las que concede mayor prioridad.	Psicología	1. Brecha socioeconómica. 2. Inclusión digital y tecnológica para todos los actores universitarios. 3. Programas de tutoría y mentoría para estudiantes en desventaja. 4. Acceso a servicios e infraestructura.
	Comunicación	5. Brecha de género. 6. Acoso y violencia. 7. Brechas de acceso y permanencia. 8. Cultura institucional y clima social. 9. Becas para docentes ocasionales.
	Educación Básica	10. Sobrepoblación estudiantil en los paralelos. 11. Escasez de docentes. 12. Atención personalizada a docentes mayores. 13. Escaso desarrollo de competencias cognitivas y socioemocionales en los estudiantes de nuevo

		ingreso.
	Economía	(5). Brecha de género. (7). Brechas de acceso y permanencia.
	Seguridad Industrial	(5). Brecha de género. (6). Acoso y violencia. (7). Brechas de acceso y permanencia.
	Audiencias Digitales	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE COMUNICACIÓN.
	Agropecuaria	(5). Brecha de género. (6). Acoso y violencia. (7). Brechas de acceso y permanencia.
	Medicina Veterinaria	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE AGROPECUARIA.
	Enfermería	(1). Brecha socioeconómica. (5). Brecha de género. (7). Brechas de acceso y permanencia.
		14. Desigualdades en el entorno laboral.
	Ingeniería Civil	(1). Brecha socioeconómica. (5). Brecha de género. (6). Acoso y violencia. (7). Brechas de acceso y permanencia.
	Gestión Social y Desarrollo	(1). Brecha socioeconómica. (7). Brechas de acceso y permanencia.
		15. Acceso de docentes de diferentes inserciones sociales.
	Entrenamiento Deportivo	(4). Acceso a servicios e infraestructura. (6). Acoso y violencia. (14). Desigualdades en el entorno laboral.
		16. Acciones afirmativas.

Bajo los diferentes criterios establecidos en la tabla 6, las problemáticas relacionadas con la desigualdad presentes en la UPSE se asocian principalmente a:

-Brechas socioeconómica, dada su afectación directa en el proceso de acceso y permanencia de los estudiantes y la comunidad universitaria en general, que se expresan en dificultades de movilización, alimentación, participación en diversas actividades, concentración académica, entre otros aspectos, lo que plantea la necesidad de implementar políticas de apoyo financiero, como becas y programas de ayuda

económica, así como ofrecer recursos adicionales gratuitos o de bajo costo, asegurando que toda la comunidad universitaria tenga las mismas oportunidades académicas.

-Otra de las problemáticas más presentes, según el procesamiento de la información es la brecha de género, debido a la existencia de barreras culturales que influyen en la reproducción de la feminización de algunas carreras y áreas, la desigualdad respecto a, oportunidades relacionadas al liderazgo y al desarrollo profesional, por consiguiente, se vuelve necesario implementar políticas que promuevan la equidad de género, así como la creación de programas de apoyo y mentoría, asegurando la representación equitativa en cuanto a estos roles.

-Brechas por concepto de pertenencia étnica, territorial, orientación sexual, evidenciado en los porcentajes de matrícula de estudiantes y trabajadores que pertenecen a estos grupos sociales.

-La problemática relacionada con el acceso equitativo a los diferentes servicios e infraestructura por parte de estudiantes, docentes y trabajadores no docentes, independientemente de sus características personales.

-La violencia, discriminación y acoso como problema universitario es otro aspecto recurrente en el discurso de docentes

-Las desigualdades en el entorno laboral y la necesidad de acciones afirmativas son otras de las problemáticas que más se repiten.

**Tabla 7.**

*Categorización de la pregunta siete, dividida por carreras.*

Pregunta #5	Carrera	Categoría
¿Tienes RECOMENDACIONES a la dirección de la UPSE sobre el tema de la igualdad en el cumplimiento de las diferentes funciones sustantivas?	Psicología	1. Políticas institucionales. 2. Programas de formación continua. 3. Recursos de investigación y participación. 4. Vinculación para la inclusión.
	Comunicación	(1). Políticas institucionales.
		5. Perspectiva de género en forma de decisiones 6. Promover la equidad en el proceso de contratación. 7. Espacios seguros. 8. Participación y respeto equitativo.
	Educación Básica	(1). Políticas institucionales. (3). Recursos de investigación y participación.
		9. Difundir y visibilizar procesos de incidencia en la igualdad.

		10. Clima universitario cultural inclusivo.
	Economía	(2). Programas de formación continua
	Seguridad Industrial	(1). Políticas institucionales.
	Audiencias Digitales	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE COMUNICACIÓN.
	Enfermería	(8). Participación y respeto equitativo. (10). Clima universitario cultural inclusivo.
	Entrenamiento Deportivo	(1). Políticas institucionales. (2). Programas de formación continua.
	Gestión Social y Desarrollo	(1). Políticas institucionales. (3). Recursos de investigación y participación. (4). Vinculación para la inclusión. (6). Promover la equidad en el proceso de contratación.
		11. Gestión institucional inclusiva.
	Ingeniería Civil	(1). Políticas institucionales. (2). Programas de formación continua. (3). Recursos de investigación y participación. (8). Participación y respeto equitativo. (10). Clima universitario cultural inclusivo.
		12. Prácticas pedagógicas. 13. Accesibilidad y apoyo para estudiantes con discapacidad.
	Agropecuaria	(1). Políticas institucionales. (2). Programas de formación continua. (3). Recursos de investigación y participación. (4). Vinculación para la inclusión.
		14. Servicios de apoyo y acompañamiento para todos los actores universitarios.
	Medicina Veterinaria	NO SE LOGRÓ PROCESAR LA INFORMACIÓN, DADA LA REPETICIÓN DEL CONTENIDO CON LA CARRERA DE AGROPECUARIA.

En la sección de la tabla 7, se establecen una serie de recomendaciones que tienen como objetivo ofrecer posibles soluciones a las problemáticas asociadas a la desigualdad e inequidad en el entorno universitario.



## PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA (2024-2026)

FUNCIONES SUSTANTIVAS	EJES DE ACTUACIÓN	ACCIONES	INDICADORES/METAS	RESPONSABLES	FECHAS
<b>GESTIÓN</b>	Políticas e institucionalización de la igualdad	Integrar en una política única universitaria los objetivos e indicaciones del Consejo de Educación Superior relacionadas con la atención a la diversidad con enfoque de igualdad	I-Cantidad de políticas integradas de atención a la diversidad con enfoque de igualdad elaboradas/ Total de políticas integradas de atención a la diversidad con enfoque de igualdad planificadas. M-1	-Rector	Diciembre 2024
		Implementar políticas de acción afirmativas asociadas a las desigualdades por concepto de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, territorios de residencia, autoidentificación étnica, estrato social	I-Cantidad de políticas de acción afirmativas asociadas al género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, territorios de residencia, autoidentificación étnica, estrato económico bajo implementadas / Total de políticas de acción afirmativas asociadas al género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, territorios de residencia, autoidentificación étnica, estrato social planificadas para implementar M-1 por cada criterio.	-Rector	Al finalizar cada año a partir de 2025.
		Crear en la UPSE una Unidad de Igualdad, Inclusión y Diversidad	I-Cantidad de Unidades de Igualdad, Inclusión y Diversidad creadas en UPSE/Total de Unidades de Igualdad, Inclusión y Diversidad planificadas en UPSE M-1	-Rector	Mayo 2025
		Definir la ruta universitaria y protocolos en UPSE de atención a los casos de discriminación y violencia de cualquier tipo.	I-Cantidad de rutas y protocolos universitarios de atención a los casos de discriminación y violencia de cualquier tipo creadas en UPSE/Total de rutas y protocolos universitarios de atención a los casos de discriminación y violencia de cualquier tipo planificadas M-1 Ruta con sus correspondientes protocolos.	-Comisión de Igualdad y salud de UPSE	Noviembre 2024

		Facilitar el acceso a cargos directivos elegibles y designados (de gobierno universitario) de personas pertenecientes a grupos históricamente excluidos que tengan los méritos requeridos	I- Porcentaje de mujeres, indígenas, personas LGBTIQ, de diversas etnias, territorios y con discapacidad, estratos económicos bajos y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad según estadísticas UPSE, a elegidos a cargos directivos elegibles y designados en diferentes instancias de la UPSE/Total de cargos elegibles y designables. M-5%	-Rector	En cada proceso electoral
		Firmar convenios de colaboración internacional e interinstitucional sobre acciones vinculadas a la diversidad con enfoque de igualdad.	I- Porcentaje de convenios firmados sobre acciones vinculadas a la diversidad con enfoque de igualdad / total de convenios firmados. M-15%.	-directores de Vinculación y de Relaciones Internacionales y director(a) de la Unidad de Igualdad, Inclusión y Diversidad	Diciembre 2025
		Creación de plan institucional en cada dirección departamental que facilite la conciliación de actividades familiares, personales e institucionales de mujeres, indígenas, personas LGBTIQ, de diversas etnias, territorios y con discapacidad, estratos económicos bajos y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad 1. Horarios Flexibles Permitir a los empleados ajustar sus horarios de trabajo según sus necesidades personales y académicas. 2. Trabajo Remoto: Fomentar el teletrabajo para que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades desde casa o desde cualquier lugar.	I- Cantidad de planes institucionales creados/Cantidad de planes planificados M-1 plan en cada dirección departamental	-directores departamentales	Diciembre 2024

		<p>3. Licencias y Permisos Licencias por Motivos Familiares: Implementar permisos retribuidos para atender emergencias familiares o necesidades específicas.</p> <p>4. Licencias Académicas: Ofrecer permisos para que los empleados puedan asistir a clases, exámenes o actividades académicas importantes.</p> <p>5. Asesoría y Orientación: Brindar servicios de asesoramiento para ayudar a los empleados a gestionar su tiempo y reducir el estrés.</p> <p>6. Cultura Organizacional</p>			
		Servicios de Apoyo Guarderías y Ludotecas	I-Cantidad de guarderías y ludotecas establecidas en la UPSE/Total de Guarderías y Ludotecas planificadas M-1	Director Administrativo UPSE	2026
		Creación de una base de datos sobre la situación de igualdad en la Universidad	I-Cantidad des bases de datos sobre igualdad creadas/Cantidad de bases de datos sobre igualdad planificadas. M-1	-Decano Facultad de Sistemas y telecomunicaciones	Mayo 2025
		Implementar proceso de otorgamiento de becas a actores universitarios pertenecientes a grupos de mujeres, indígenas, personas LGBTIQ, de diversas etnias, territorios, estratos económicos bajos, personas con discapacidad y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad.	I-Porcentaje de becas otorgadas a actores universitarios pertenecientes a grupos de mujeres, indígenas, personas LGBTIQ, de diversas etnias, territorios, estratos económicos bajos, personas con discapacidad y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad/ Total de becas planificadas. M-80%	--Director de la Unidad de Bienestar Universitario	Semestralmente
		La UPSE implementará plan gradual para la eliminación de " barreras	-Cantidad de planes implementados/Cantidad de planes planificados. M-1	-Director Administrativo UPSE.	Diciembre 2026

		arquitectónicas", que impidan el desenvolvimient o pleno de personas con discapacidad.			
	Cultura, comunicación y sensibilización	Promover una cultura inclusiva y sensibilización asociada al respeto a la diversidad con enfoque de igualdad a través de una efectiva estrategia de comunicación	I-Cantidad de estrategias de comunicación implementadas/ Total de estrategias de comunicación planificadas. M-1	-Director Departamento de Comunicación UPSE. Director Carrera de Comunicación -Director(a) de informatización UPSE	Diciembre 2025
		Avanzar en el desarrollo de un lenguaje inclusivo en todos los documentos institucionales.	I-Porcentaje de Documentos oficiales con discurso inclusivo, colgados en Página Web Institucional/Total de documentos oficiales colgados en Página Web Institucional. M-100%	-Director Departamento de Comunicación UPSE. Director Carrera de Comunicación -Director(a) de informatización UPSE	Diciembre 2025
		Desarrollar actividades de sensibilización relacionados con la temática de la igualdad que involucren a trabajadores, docentes y estudiantes, así como a actores del entorno.	I-Cantidad de talleres de sensibilización realizados relacionados con la temática de la igualdad que involucren a trabajadores, docentes y estudiantes, así como a actores del entorno/Cantidad de talleres planificados. M-5 en cada año	-Director(a) de la Unidad de Igualdad, Inclusión y Diversidad	Cada año
		Estimular en la Universidad, a las personas y a los grupos que hayan mostrado un comportamiento significativo con respecto al objetivo de la igualdad	I-Cantidad de actores universitarios estimulados/ Total de actores que merecen ser estimulados. M-1 por cada Facultad	-Decanos	Cada año
<b>DOCENCIA</b>	Formación y capacitación docente	Diseñar e implementar procesos de capacitación docente acerca del enfoque de igualdad en la universidad,	-Cantidad de cursos de capacitación realizados/Cantidad de cursos de capacitación planificados. M-1 cada año	-Vicerrectorado	1 cada año.
		Elaborar una guía de apoyo dirigida al personal docente para el tratamiento de la igualdad, la inclusión y la diversidad en la universidad	I-Cantidad de guías de apoyo dirigida al personal docente para el tratamiento de la igualdad, la inclusión y la diversidad diseñadas en la UPSE. M-1	--Director(a) de la Unidad de Igualdad, Inclusión y Diversidad de la UPSE	Diciembre 2025
		Sistematizar cursos de educación continua sobre	I-Cantidad de cursos de educación continua realizados/total de cursos planificados	-Vicerrectorado	1 Curso cada año

		igualdad, inclusión y diversidad	M-1 cada año		
	Currículo	Promover progresivamente la transversalidad de la igualdad en los contenidos de las distintas áreas de conocimiento (y sus asignaturas).	I-Cantidad de cursos sobre igualdad, inclusión y diversidad en las mallas curriculares de carreras. M- 1 en cada carrera de la UPSE	-Vicerrectorado -Directores de Carreras	2025
		Aprovechamiento de las tutorías como vía para la atención diferenciada y personalizada.	I-Cantidad de planes de tutoría personalizada por concepto de igualdad, inclusión y diversidad implementados en cada carrera de la UPSE/Total de planes de tutorías a implementar M-1 por carrera.	-Vicerrectorado -Directores de Carreras	El 75% de carreras cuentan con planes en 2025 y el 100% en 2026.
		Implementación y actualización de diagnósticos de igualdad, inclusión y diversidad en cada carrera	-Cantidad de diagnósticos de igualdad, inclusión y diversidad por carreras realizados/cantidad de diagnósticos por carrera planificados. M-1	-Vicerrectorado -Directores de Carreras	El 75% de carreras cuentan con diagnóstico en 2025 y el 100% en 2026.
		Establecer estrategias evaluativas específicas para estudiantes que lo requieran según sus necesidades.	-cantidad de estrategias evaluativas específicas por carreras para estudiantes que lo requieran según sus necesidades/total de carreras. M-1 por carrera	-Vicerrector -Directores de Carreras	Cada semestre de cada año
<b>INVESTIGACIÓN</b>	Líneas y proyectos de investigación	Crear un Dominio de investigación en la UPSE dedicado al tema de la igualdad, la inclusión y la diversidad	I-Cantidad de dominios creados sobre el tema igualdad, inclusión y diversidad/cantidad de dominios sobre la temática planificados. M-1	-Director(a) de Investigaciones UPSE	Mayo 2025
	Formación de Másteres y PhD	Diseñar un Programa Doctoral en Desarrollo Social Inclusivo	I-Cantidad de Programas doctorales aprobados en UPSE sobre desarrollo social inclusivo/total de programas doctorales en desarrollo social inclusivo planificados. M-1	-Vicerrectorado	2026
		Diseñar un Programa de Maestría en Género y Desarrollo.	I-Cantidad de Programas de maestría aprobados en UPSE sobre género y desarrollo/total de programas de maestría en género y desarrollo planificados.	-Decano Facultad Ciencias Sociales y de la Salud	2024
	Publicaciones	Desarrollar publicaciones sobre la temática de igualdad,	I-Cantidad de libros y artículos científicos sobre igualdad, inclusión y diversidad publicados/total de publicaciones	-Director(a) de Investigaciones UPSE	1 libro y 5 artículos cada año.

		inclusión y diversidad	sobre el tema planificadas. M- 1 libro y 5 artículos cada año.	-Directores de Centros de Investigación	
		Velar por la representatividad de personas pertenecientes a grupos históricamente excluidos en la autoría de publicaciones científicas.	I-Porcentaje de publicaciones con autoría o coautoría de mujeres, indígenas, personas LGBTIQ, de diversas etnias, territorios y con discapacidad, estratos económicos bajos y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad/total de autores o coautores de las publicaciones anuales M-50%	-Director(a) de Investigaciones UPSE -Directores de Centros de Investigación	Cada año
	Eventos	Socializar los resultados científicos sobre el tema en los eventos institucionales, nacionales e internacionales.	I-Cantidad de eventos científicos en los que se socializan resultados sobre el tema igualdad, inclusión y diversidad/Total de eventos planificados M-1 cada año	-Director(a) de Investigaciones UPSE -Directores de Centros de investigación	1 cada año
		Favorecer la participación en eventos científicos de mujeres, indígenas, personas LGBTIQ, de diversas etnias, territorios y con discapacidad, estratos económicos bajos y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad	-Porcentaje de mujeres, indígenas, personas LGBTIQ, de diversas etnias, territorios y con discapacidad, estratos económicos bajos y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad que participan en eventos científicos anualmente/ total de participantes en eventos científicos. M-50%	--Director(a) de Investigaciones UPSE -Directores de Carreras	En cada evento
<b>VINCULACIÓN</b>	Proyectos de vinculación	Desarrollar proyectos de vinculación relacionados con el tema igualdad, inclusión, diversidad.	I-Cantidad de proyectos de vinculación relacionados con el tema igualdad, inclusión, diversidad, implementados anualmente en cada carrera de la UPSE/Total de proyectos planificados. M-1 cada año	-Director(a) de Vinculación con la Sociedad ---Directores de Carrera	Cada año
	Actividades de vinculación	Generar transferencia del conocimiento en materia de igualdad inclusión y diversidad a través de actividades de vinculación con instituciones, organizaciones y comunidades del territorio peninsular.	I-Cantidad de actividades de vinculación sobre igualdad, inclusión y diversidad realizadas en cada Carrera con instituciones, organizaciones y comunidades del territorio peninsular/ total de actividades planificadas. M-1 cada año por Carrera	-Director(a) de Vinculación con la Sociedad	1 (una) actividad de vinculación realizada por cada Carrera cada año.

	Medidas de apoyo inclusivo a estudiantes que participan en proyectos de vinculación	Adoptar las medidas de apoyo a los estudiantes que forman parte de los proyectos de vinculación y presentan dificultades de inclusión.	Porcentaje de estudiantes que forman parte de los proyectos de vinculación y han recibido apoyo inclusivo/total de estudiantes que han requerido apoyo inclusivo. M-100%	-Director(a) de Vinculación con la Sociedad	Cada semestre
--	--	---	---	---	---------------

## **RECOMENDACIONES PARA AVANZAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

La implementación del presente Plan, exige de un trabajo integral e integrado, en el que participen todos los actores universitarios, a decir, directivos, docentes, trabajadores y estudiantes. La naturaleza de su objeto-la atención a la diversidad con enfoque de igualdad-presupone la conciencia crítica, participación cooperada y propuestas concretas, que, faciliten la creación y el despliegue de condiciones garantes de procesos de equidad e inclusión socio-educativa en todas las funciones sustantivas de la universidad. A efectos de su organizada y efectiva realización se han definido las siguientes etapas en este nuevo período 2024-2026:

**Primera:** Aprobación del Plan Institucional de Igualdad 2024-2026 de la UPSE por las instancias correspondientes.

**Segunda:** Aprobación de la “Unidad de Igualdad, Inclusión y Diversidad” en la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Esta Unidad, según la experiencia de muchas universidades a nivel internacional y también en el Ecuador, constituye una estructura administrativa de vital importancia para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan.

Estas unidades generalmente, están integradas por director(a), personal técnico y administrativo, los que deben tener formación académica y científica en temas de atención a la diversidad, políticas de igualdad e inclusión educativa.

Entre las funciones que cumplen estas Unidades se encuentran:

- Elaborar diagnósticos de Igualdad a nivel de universidad, considerando de manera especial la situación de mujeres, grupos étnicos tradicionalmente discriminados, personas con identidades de género no binarias, de diversas zonas de residencias, estratos económicos bajos, personas con discapacidad y otros grupos que viven en condiciones de vulnerabilidad.
- Diseñar, implementar, y evaluar los Planes de Igualdad de la Universidad
- Realizar informes sistemáticos relacionados con el estado de la situación de igualdad en la universidad.



- Coordinar con las unidades académicas, científicas y de vinculación cómo transversalizar el enfoque de igualdad en la práctica universitaria.
- Interactúa con actores de la localidad sobre estos temas, generando iniciativas de trabajo conjunto para mitigar riesgos y promover actitudes inclusivas y emancipatorias.
- Asesorar a las autoridades universitarias acerca del diseño e implementación de políticas, programas, proyectos y servicios relacionados con la igualdad social.

**Tercera:** La ejecución del Plan procederá de forma inmediata a su aprobación, considerando lo establecido en la Resolución No. RPC-SO-22-No\_ 414-2017, del Consejo de Educación Superior CES en lo concerniente a la implementación, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Los pasos sugeridos para llevar cabo esta etapa, son:

1. Designación de responsabilidades individuales y colectivas en todas las instancias universitarias implicadas en el cumplimiento de las acciones del Plan.
2. Análisis del Plan Institucional de Igualdad en todos los colectivos de docentes, trabajadores y estudiantes de la UPSE con vistas a sensibilizar sobre el tema central que éste aborda y facilitar su enriquecimiento con los aportes de la comunidad universitaria.
3. Elaboración de un plan operativo anual (POA) que marque la ruta para la presente fase de ejecución del plan.
4. Asignación de recursos humanos y económicos para la ejecución del Plan de Igualdad. La “Unidad de Igualdad, Inclusión y Diversidad” en coordinación con las diferentes instancias universitarias, será la responsable de ponerlo en marcha.

**Cuarta:** Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Este proceso se realizará en cuatro momentos o fases. Una primera de evaluación inicial, antes de la puesta en práctica del presente Plan, en la que se constatará si están creadas las condiciones para su implementación. La segunda, denominada evaluación de proceso o eficacia y consiste en someter a examen semestralmente en qué medida las acciones realizadas permiten el cumplimiento de los objetivos previstos. La tercera o evaluación final, se lleva a cabo al finalizar el tiempo previsto para la ejecución del plan, donde se comprueba el estado de cumplimiento de los objetivos planificados para todo el tiempo de ejecución del Plan y donde se define su alcance y se adoptan medidas. Finalmente, se realizará una

evaluación de impacto, que permitirá comprobar cómo fue el proceso de apropiación activa de lo ejecutado a nivel de experiencia cotidiana de los actores universitarios.

### Referencias Bibliográficas:

- Carta Mundial de la Naturaleza (ONU, 1982). Extraído de: <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/369/File/PDF/CentrodeReferencia/Temasdeanalis2/derechosdelanaturaleza/cartamundialdelanaturaleza.pdf>
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, La exclusión social: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices. Barcelona: Gedisa.
- CEPAL (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- CEPAL. (2019). Nudos críticos del desarrollo social inclusivo en América Latina y el Caribe. Antecedentes para una agenda regional. CEPAL. Santiago de Chile.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (CIDH). (2018). Reconocimiento de derechos de personas LGBTI. OEA.
- Consejo de Educación Superior (CES) (2013). Reglamento de Régimen Académico. RPC-SE13-No.051-2013. Quito. CES (2017).
- Consejo de Educación Superior (CES) (2022). Reglamento de Régimen Académico. RPC-SE13-No.051-2013. Quito. CES (2017). <https://www.ces.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/Reglamento-de-Re%CC%81gimen-Acade%CC%81mico-vigente-a-partir-del-16-de-septiembre-de-2022.pdf>
- Consejo de Educación Superior de Ecuador. (2021). Plan de Desarrollo del Sistema de Educación Superior 2021 –2026.
- Consejo de Educación Superior. (2020). Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de Educación Superior. Quito. (2020). [https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas febrero 2020/REGLAMENTO%20PARA%20GARANTIZAR%20LA%20IGUALDAD.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas%20febrero%202020/REGLAMENTO%20PARA%20GARANTIZAR%20LA%20IGUALDAD.pdf)

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.  
[https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion/Constitucion\\_2008.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion/Constitucion_2008.pdf)

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999). Extraído de:  
[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_interamericana.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_interamericana.pdf)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979). Extraído de:  
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). Extraído de:  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. (1952, 1954).

Convenio 169 para la Protección de Pueblos Indígenas y Tribus, de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1989). Extraído de:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_345065.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf)

Corte Constitucional del Ecuador. (2010). *Sentencia No. 003-10-SIN-CC*.  
<https://www.corteconstitucional.gob.ec/documentos/sentencias/003-10-SIN-CC.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (2019). *Sentencia del caso No. 7-11-IA/19*.  
<https://www.corteconstitucional.gob.ec/documentos/sentencias/7-11-IA-19.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2011). *Sentencia sobre el caso de González Lluy y otros vs. Ecuador*.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_312\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_312_esp.pdf)

Corte Interamericana de Derechos Humanos: [https://corteidh.or.cr/casos\\_sentencias.cfm](https://corteidh.or.cr/casos_sentencias.cfm)

Cumbre de Río y Foro Global (1992) Convenio sobre Diversidad Biológica (1993). Extraído de: <https://www.un.org/spanish/conferences/cumbre&5.htm>

Espinoza, E y González, F, L.E. (2010). Equidad e inclusión en educación superior en América latina: El caso de Chile 2010-12. En: [https://www.researchgate.net/publication/297713058 Equidad e inclusion en educacion superior en America latina El caso de Chile 2010-12](https://www.researchgate.net/publication/297713058_Equidad_e_inclusion_en_educacion_superior_en_America_latina_El_caso_de_Chile_2010-12). Bajado el 10/7/20 a las 7h48.

Estatuto de la Universidad Estatal Península de Santa Elena –UPSE. Creación: Ley N° 110 R.O. (Suplemento) Reformado 16-ene-2020.

European Group for Research on Equity in Educational Systems EGREES (2005). Equity in European Educational Systems: A set of indicators. Lieja, Bélgica: European Commission Directorate General of Education and Culture.

García-Cano Torrico, María; Buenestado Fernández, Mariana (2017) ¿Qué es una Universidad Inclusiva? Universidad de Córdoba. Servicio de Atención a la Diversidad

La Protección para las personas LGBTI. Extraído de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>

López, N., Opertti, R. & Vargas, C. (eds.) (2017). Adolescentes y jóvenes en realidades cambiantes. Notas para repensar la educación secundaria en América Latina. París, Francia: Unesco.

María, H., Ostos, F., Romero, S., & Ventosilla, D. (2021). Política educativa en América Latina. Revista Innovación Educación. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.02.002.en>. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/177/227>

Mato, D. (2022). Combatiendo el racismo en sistemas e instituciones universitarias monoculturales en América Latina. Alternautas. <https://doi.org/10.31273/an.v9i1.1180>. <https://journals.warwick.ac.uk/index.php/alternautas/article/view/1180/915>

Mendoza, P., y Lisa, D, (2020). El discurso neoliberal en la educación superior latinoamericana: un llamado al desarrollo nacional y a un mayor control gubernamental. Archivos de análisis de políticas educativas. <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/5610/2550>

- Mellado, F., Orellana, M. y Gabrie, A. (2018). Retención y Abandono Estudiantil en la Educación Superior Universitaria en América Latina y el Caribe: Una Revisión Sistemática. Archivos de análisis de políticas educativas , 26, 61. <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/3348/2066>
- Miranda, A., Cossani, C. y Parrao, A. (2021). Índice Compuesto y Multidimensional de Desarrollo Regional: Una propuesta para América Latina., 23, 1-30. <https://doi.org/10.32457/RIEM.V23I1.580>.  
<https://revistas.uautonoma.cl/index.php/riem/article/view/580/1009>
- Modelo de Evaluación Externa con fines de Acreditación para el Aseguramiento de la Calidad de las Universidades y Escuelas Politécnicas. CACES, 2023.
- Modrego, F., y Berdegué, J. (2015). Un mapeo a gran escala de las dinámicas de desarrollo territorial en América Latina. World Development , 73, 11-31. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2014.12.015>.
- Ocampo, J, C (2018). Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 2018, 12(2), 97-114 <https://doi.org/10.4067/S0718-73782018000200007>. En: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n2/0718-7378-rlei-12-02-00097.pdf>
- PLAN DE ACCIÓN DE DIVERSIDADES LGBTI+ 2022 – 2025. (2022). Secretaría de Derechos Humanos. Organización Internacional para las Migraciones. Centro de Planificación y Estudios Sociales. Ecuador.
- Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- Presidencia de la República (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Última modificación 13-jul-2011. Quito. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Presidencia de la República (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010. Quito. Modificada en 2018. <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Presidencia de la República (2012). Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

Principios de Yogyakarta. Aplicación de la Legislación Internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Extraído de: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Propuesta de estrategias inclusivas de la Carrera Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros (2020) González Sara MSc. (Directora de la carrera PINE); Silva Sánchez Marianela Dra; Almeida Xavier MSc.; Loor Kleber MSc.;

Protocolo de Kioto (1997). Extraído de: <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf>

Ramírez, G, R (2016). Universidad urgente para una sociedad emancipada. René Ramirez G (coordinador). En: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/07/UNIVERSIDAD-URGENTE-PARA-UNA-SOCIEDAD-EMANCIPADA.pdf>. Bajado el 10/7/20 a las 8h03.

Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de Educación Superior. Quito. (2017).

Revista Universidad y Sociedad (2017) versión On-line ISSN 2218-3620 Universidad y Sociedad vol.9 no.3 Cienfuegos

Rivero, Pino, R (2019). Género, identidades de género y orientaciones sexuales. Sus condicionamientos sociales. Editorial FEIJOO. UCLV. Santa Clara

Rivero, R., Santos, M., & Molinar, J. (2022). *Desarrollo de capacidades para la Inclusión Educativa Universitaria*. Obtenido de Universidad Nacional Arturo Jauretche, Intervención Profesional Comunitaria, Familiar y de Género.

Rodríguez, M. Á. A., Rodríguez, M. A. A., Ruiz, B. O., Ruiz, B. O., & Ruiz, B. O. (2021). La difícil implementación de un plan de acción para la igualdad de género en la enseñanza superior francesa: Las misiones de igualdad. *Investigaciones Feministas*. <https://doi.org/10.5209/infe.74194>

Sánchez-Restrepo, H., & Louçã, J. (2021). Brechas educativas en la infancia latinoamericana: desigualdad regional en privaciones de aprendizaje con modulaciones locales. *Journal*

of Physics: Conference Series, 1828. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1828/1/012135>. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1828/1/012135/pdf>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). (2007). *Sentencia del caso D.H. y otros vs. República Checa*. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22D.H.%20and%20others%20v.%20Czech%20Republic%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-85515%22%5D%7D>

Villalobos, C., Treviño, E., Wyman, I., & Scheele, J. (2017). Debate sobre justicia social y acceso a la educación superior en América Latina: ¿mérito o necesidad? El papel de las instituciones educativas y los Estados en la ampliación del acceso a la educación superior en la región. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 73. <https://doi.org/10.14507/EPAA.25.2879>. <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/2879/1931>

Woo-Mora, L. (2021). Desvelando la raza cósmica: desigualdades raciales en América Latina. *SociologyRN: Desigualdades raciales y étnicas (Tema)*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3870741>.

Dado en La Libertad, a los (11) días del mes de septiembre del 2024.

Ing. Néstor Acosta Lozano, Ph.D.  
**RECTOR**

**CERTIFICO:** Que el presente PLAN DE IGUALDAD, fue aprobado en la sesión ordinaria número 07-2024 del Consejo Superior Universitario, desarrollada el 11 de septiembre de 2024.

Abg. María Rivera González, Mgt.  
**SECRETARIA GENERAL**