



VICENTE FIERRO
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

PLAN DE IGUALDAD

TULCÁN - ECUADOR
DICIEMBRE 2023



Índice

1. Introducción	3
2. Antecedentes	4
3. Justificación	8
4. Objetivos	9
3.1 Objetivo general	9
3.2 Objetivos Específicos	9
5. Políticas Institucionales de Igualdad	10
6. Marco conceptual.....	11
7. Diagnóstico participativo institucional	17
8. Plan de igualdad	19
8.1. Eje de equidad de género (docentes y personal administrativo y de apoyo)	20
8.2. Eje de interculturalidad (estudiantes, docentes y personal administrativo y de apoyo)	20
8.3. Eje de discapacidad (estudiantes, docentes y personal administrativo).....	21
8.4. Eje de condición socioeconómica (estudiantes)	22
9. Estrategia de sostenibilidad.....	23
10. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	23
REFERENCIAS.....	24

Elaborado por:

Aprobado por:

Ing. Eliana Bolaños
**Coordinadora Bienestar
Institucional**

Mgs. Paulina Yacelga
Rectora



1. Introducción

El Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro se fundamenta en los principios esenciales consagrados en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior y la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Su propósito central es construir un entorno de Educación Superior inclusivo, asegurando condiciones equitativas y erradicando la discriminación. Este enfoque se inicia con la identificación de desigualdades y exclusiones derivadas de aspectos como género, etnia, cultura, situación socioeconómica y procedencia geográfica dentro de las instituciones, para luego implementar medidas que reduzcan estas disparidades sociales.

La ejecución del Plan de Igualdad demanda la participación activa de las autoridades institucionales y el compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo personal académico, administrativo y estudiantes. Es esencial que ningún actor quede excluido, lo que permitirá llevar a cabo todas las acciones necesarias para su implementación efectiva.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), reformada en 2018, consagra el principio de igualdad de oportunidades en las Instituciones de Educación Superior, asegurando condiciones equitativas en acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación por género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, movilidad o discapacidad.

Para dar cumplimiento a este principio, el Consejo de Educación Superior (CES), a través de la resolución RPC-SO-22-No 414-2017 del 30 de junio de 2017, aprobó el Reglamento para garantizar la Igualdad en el Sistema de Educación Superior, instando a las Instituciones de Educación Superior a elaborar sus propios planes de Igualdad Institucional.

En este contexto, el Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro ha desarrollado su Plan de Igualdad, enfocándose en cuatro ejes principales: género, interculturalidad, discapacidades y situación socioeconómica; partiendo de un diagnóstico exhaustivo de la realidad institucional en términos de igualdad y equidad, siendo este el punto de partida fundamental.



El Plan de Igualdad constituye una herramienta fundamental que orienta las acciones institucionales en materia de inclusión y equidad. Es el documento rector que detalla las acciones y estrategias que el Instituto llevará a cabo para alcanzar sus objetivos y mejorar la interacción entre todos los miembros de la comunidad educativa.

2. Antecedentes

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 2, establece que “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”, así mismo en su artículo 26 estipula que “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”

En el artículo 350 de la Carta Suprema estipula que el “Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”. Por su parte el artículo 351 ibídem establece que “el Sistema de Educación Superior 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”.



Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Superior, reformada en el año 2018, a través de su artículo 4 señala: “El derecho a la educación superior 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”.

En su artículo 71 indica "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 de discapacidad(...) Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades. 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 (...)".

En los artículos 74 y 75 esta ley dispone la obligatoriedad de implementar políticas de cuotas para el ingreso de los grupos históricamente excluidos o discriminados. Así como las medidas necesarias para promover y garantizar la participación equitativa de mujeres y grupos históricamente excluidos en todos los niveles e instancias, en particular en el gobierno de la IES.

El artículo 92 estipula para la selección y ejercicio de la docencia, no se establecerán limitaciones que impliquen algún tipo de discriminación por religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, así como se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición. De la misma manera se refiere a los y las



servidores y trabajadores al señalar que su designación, contratación y ejercicio no tendrá ningún tipo de discriminación.

El artículo 107 en lo referente al principio de pertinencia señala que la Educación Superior responderá a las expectativas y necesidades de la sociedad, la planificación nacional y el régimen de desarrollo. Estipula que para ello “las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología”.

El artículo 25 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres establece: El ente rector de la Educación Superior es integrante del Sistema, la Ley le dispone las siguientes atribuciones:

1. Diseñar la política pública de educación superior con enfoque de género, respecto de la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
2. Diseñar e implementar campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la comunidad educativa para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.
3. Garantizar la reinserción universitaria, en cualquier parte del territorio nacional, a través de la reubicación de las mujeres, como mecanismo de protección.
4. Crear y actualizar rutas y protocolos especializados para abordar casos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior; y, difundir los mecanismos de prevención y respuesta en la comunidad educativa.
5. Implementar en todas las mallas curriculares la enseñanza de los derechos humanos de las mujeres, con eliminación de mitos, hábitos y estereotipos que legitiman la violencia;



6. Establecer mecanismos para la detección y derivación a las instituciones que conforman el Sistema, de los casos de violencia contra las mujeres, en el ámbito de sus competencias;
7. Desarrollar programas de formación dirigidos a docentes y personal administrativo de las instituciones de educación superior, en derechos humanos de las mujeres, enfoque de género, derechos sexuales y reproductivos, entre otros, que de construyan los discursos y conductas que fomentan la subordinación de las mujeres.
8. Diseñar e implementar un sistema de recolección de información sobre casos de violencia contra las mujeres, con énfasis en la violencia y el acoso sexual cometidos dentro del sistema de educación superior, que permitan la actualización permanente del Registro Único de Violencia contra las Mujeres.
9. Coordinar con las entidades de Justicia procesos de capacitación permanente, sobre los delitos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior.
10. Establecer como un requisito de contratación y permanencia de todo el personal docente, el no contar con antecedentes penales en casos de violencia contra las mujeres y abuso sexual.
11. Generar mecanismos como becas, créditos y otras formas de apoyo económico para garantizar el derecho de las mujeres a la educación superior y a la permanencia y culminación de sus estudios.
12. Denunciar los delitos de violencia sexual contra las mujeres ante el sistema de administración de justicia.
13. Aplicar medidas de protección dentro del ámbito de sus competencias, a favor de las mujeres víctimas de violencia, sin perjuicio de las medidas que se establezcan en el marco del proceso judicial.
14. Implementar un sistema de recolección de información sobre casos de violencia contra las mujeres víctimas de violencia, a través de medios tecnológicos que sean compatibles y actualicen el Registro Único de Violencia contra las Mujeres
15. Implementar instrumentos y protocolos de detección y valoración de la situación de vulnerabilidad y riesgo de las mujeres.



16. Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, relacionada con el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de violencia, dentro del ámbito de sus competencias.
17. Desarrollar procesos de investigación y estudio de las problemáticas de violencia de género contra las mujeres.
18. Promover que las instituciones públicas y particulares de educación superior, incorporen en el ámbito de la investigación, estudios respecto del comportamiento de personas que cuentan con sentencia condenatoria ejecutoriada por femicidio en el Ecuador, para la elaboración de políticas públicas de prevención de violencia contra las mujeres, en coordinación con el ente rector del sistema.

Con fecha 28 de junio de 2018, el Consejo de Educación Superior (CES), expide el “Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior”, mismo que se enmarca en un diagnóstico institucional sobre la Igualdad en las Instituciones de Educación Superior.

El Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro, en observancia a las leyes del Sistema Nacional de Educación Superior, acoge la solicitud de uno de sus entes rectores, el Consejo Educación Superior, desarrolla del presente documento, con el seguimiento, acompañamiento y asesoramiento necesario.

3. Justificación

El Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro, fundado el 14 de diciembre de 1977, es una entidad sin fines de lucro de derecho público, adscrita a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Su misión fundamental radica en enriquecer la calidad de vida de sus estudiantes, no solo capacitándolos en competencias técnicas específicas, sino también cultivando habilidades socioemocionales y transversales que les permitan desenvolverse con éxito en el ámbito laboral.

El compromiso primordial del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro es formar profesionales capacitados para satisfacer las demandas laborales de la provincia y del país, impulsando el desarrollo de la matriz productiva. Este propósito se realiza



considerando la interrelación entre la cultura, la sociedad y la ciencia, con un enfoque intercultural, diverso y orientado hacia la igualdad de oportunidades.

La institución se esfuerza por proporcionar espacios de aprendizaje donde se promueva el respeto y la igualdad hacia grupos históricamente vulnerables o discriminados. Asimismo, busca contribuir con actividades que fomenten la transversalización de estos valores entre estudiantes y docentes de todas las carreras.

Dentro de sus objetivos estratégicos, el Instituto busca comunicar los procesos relacionados con el bienestar y la calidad de vida, garantizando el respeto a los derechos de todos los miembros de la comunidad académica. Asimismo, se enfoca en desarrollar programas de orientación vocacional, facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, además de ofrecer servicios de asistencia en cumplimiento con las normativas institucionales. Todo esto se lleva a cabo con la promoción de un ambiente de respeto hacia los derechos y la integridad física, psicológica y sexual de todos los estudiantes, en un entorno libre de violencia, brindando apoyo a quienes busquen protección ante violaciones de estos derechos.

4. Objetivos

3.1 Objetivo general

Promover un ambiente de igualdad en la comunidad académica del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro a través de la implementación de acciones estratégicas en los diferentes ejes de género, interculturalidad, discapacidades y situación socioeconómica, que permitan propender el desarrollo entre todos sus actores.

3.2 Objetivos Específicos

- Establecer un ambiente institucional adecuado, lejos de prejuicios y estereotipos de ninguna índole.
- Promover la participación de todos los actores institucionales en las actividades propuestas por el Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro.
- Generar procesos de empoderamiento de todos los actores institucionales con perspectivas de género, inclusión de la discapacidad y respeto a la diversidad intercultural



5. Políticas Institucionales de Igualdad

- a. Promover una cultura institucional de paz y no violencia, libre de discriminación por 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 de toda la comunidad educativa: estudiantes, docentes, personal administrativo y de apoyo.
- b. Asegurar el acceso igualitario de todos los estudiantes que deseen ingresar al Instituto sin discriminación por razones de etnia, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, religión, ideología, condición socio-económica, orientación sexual, discapacidad u otra condición.
- c. Garantizar que los estudiantes gocen de los mismos derechos y beneficios institucionales y puedan acceder a una educación de calidad, en igualdad de oportunidad y equitativa.
- d. Promover el respeto a la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades de pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- e. Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- f. Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- g. Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de todos los estudiantes y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
- h. Brindar las mismas oportunidades de superación profesional a todo el personal que labore en el Instituto.



6. Marco conceptual

El ejercicio de la inclusión en las instituciones de Educación Superior, va más allá del discurso de la educación inclusiva, de las condiciones de paridad y de la no discriminación; atraviesa la comprensión de todas las aristas que componen la institución y sus condiciones de formación, lo que exige un marco teórico, epistemológico, metodológico e investigativo relacionado con la igualdad y no discriminación en el ámbito educativo. Se requiere estructurar un modelo de democracia e inclusión en el que se identifiquen claramente las causas que generan la discriminación y desigualdad y las maneras en que estas se evidencian dentro del Sistema de Educación Superior.

El garantizar la inclusión dentro de estas instituciones es, por lo tanto, superar los factores que determinan el éxito de tal o cual grupo de estudiantes y el fracaso de otros, implica transformar el orden hegemónico en el que prima el poder y reproduce las situaciones de exclusión, discriminación y desigualdad y generar nuevas estructuras que interroguen las propuestas educativas que aparentemente han sido diseñadas para el progreso y el desarrollo, pero que sin embargo, mantienen condiciones económicas, políticas, sociales y culturales de subordinación y desigualdad que posteriormente son reproducidas por los estudiantes en cualquier otra esfera de su accionar, ya sea esta la familia o el ámbito laboral.

En este sentido es necesario que se evidencie y clarifique el rol de los Institutos Superiores en contribuir a construir condiciones de igualdad en todos los ámbitos de su competencia, más allá de la elaboración de un Plan, pues hay que considerar que dentro del Estado y la Sociedad Civil históricamente han existido factores estructurantes que han mantenido las desigualdades sociales; sin embargo el lograr este objetivo es una responsabilidad de todos, pues existen factores estructurales que sostienen las desigualdades en la sociedad y se reflejan también en el ámbito educativo. De esta forma la educación inclusiva (sin discriminación por género, etnia, situación socioeconómica), se constituye en un espacio donde se generan alternativas, que, al considerar la diversidad de manera práctica, brindan insumos a la sociedad para cuestionar las medidas y prácticas culturales de un sistema que en su matriz es discriminatorio (Ocampo González, Aldo, 2016).



Experiencias internacionales, como la Argentina, nos demuestran como se han venido desarrollando, desde hace más de cuarenta años ya, iniciativas que privilegian el acceso al derecho a la educación de aquellos grupos históricamente excluidos y buscan promover este derecho para todos y todas, sin ningún tipo de discriminación. En Ecuador el garantizar este derecho viene desde la Constitución de la República, no obstante, es necesario trazar aquellas estrategias que permitan dar cumplimiento a este mandato sin perjuicio de la diversidad étnica, social, cultural y económica que vive el país, esto desde las diversas aristas del desarrollo nacional, considerando como una de las más importantes a la educación.

Es importante, además, que las Instituciones de Educación Superior logren establecer mecanismos que les permitan dar atención a los casos de exclusión, distinción u opresión que enfrentan los miembros de las mismas y generar las condiciones necesarias para descolonizar el pensamiento hegemónico tradicionalmente instaurado.

Es necesario también entender a la inclusión más allá de un tema funcional (en el que grupos minoritarios o poco representados sean tomados en cuenta o aquellos grupos de atención prioritaria se encuentren sobre representados o únicamente presentes en el discurso), pues esto se traduciría en una política de compensación que desviaría la atención entorno a las desigualdades estructurales que condicionan la vida de la sociedad, reproducida también a la interna de las Instituciones de Educación Superior. La ejecución de políticas y programas de resarcimiento, en el contexto de operaciones destinadas a liberar la desigualdad de oportunidades, se han condensado en arremeter contra los modelos de déficit y privación que aquejan a determinados grupos sociales, impidiendo el desarrollo de una respuesta más radical que vaya en beneficio global de la población. Esto únicamente evidencia, que los discursos institucionalizados de la lucha por la igualdad y la disminución de las brechas de discriminación actúan “como instrumento de poder y producción de conocimiento sobre el individuo y sobre la población, siendo altamente dependiente del conocimiento experto” (Mitjavila, 2006, pág. 103), dejando de lado de esta manera el conocimiento que se genera al interior de estos grupos históricamente excluidos y que pueden insumir a la generación de nuevos discursos, políticas y programas; para ello es necesario hacer una identificación ética de la inclusión



que trascienda las fronteras establecidas por los discursos e invite a reconocer al Otro, como aquel que se encuentra fuera de lo considerado como “normal o común”, el Yo.

Se necesita por lo tanto defender al sujeto como elemento clave en la comprensión del mundo y su transformación. Este planteamiento se opone a la concepción burocrática y técnica sobre la equiparación de oportunidades, permitiendo que los Espacios Educativos “sean más receptivos a las necesidades de los grupos con pocos ingresos, minoritarios, uniparentales u otros excluidos” (Rea & Weigner, 2001, pág. 37). A esto se añade, la insuficiente fundamentación que generan dichas propuestas cuando hacen alusión a la equidad, y la justicia social, se observa, “un proceso en el que unos valores, a menudo opuestos o contradictorios, como la igualdad, la justicia, la autonomía, la eficiencia, la responsabilidad, la competición y la excelencia, se organizan según las prioridades políticas” (Slee, 2010, pág. 137).

Las disposiciones y matices acerca de la educación superior inclusiva en América Latina, han reafirmado la agenda de la UNESCO sobre educación para todos, sin matizar sus efectos, necesidades y desafíos desde la consideración de la naturaleza que condiciona la vida de la educación superior y de sus titulaciones. El desarrollo de un modelo educativo orientado desde criterios epistémicos y metodológicos de inclusión, asume “la democracia como el ámbito común de la responsabilidad colectiva, cuyo núcleo está constituido por la ciudadanía, entendida como el “derecho a tener derechos” por parte de los integrantes de la comunidad, pero asimismo como la práctica activa por parte de los ciudadanos en la consolidación del estado de derecho que lo hace posible” (Sarabia & Escobar, 2010, pág. 47).

Con el objetivo de ir enmarcando ciertos conceptos que se manejan a lo largo de la elaboración de este plan es necesario conocer y manejar algunos términos que clarificarán las ideas expuestas; para ello tomamos como base el Reglamento para Garantizar la Igualdad en todos los actores del Sistema de Educación Superior, que en sus artículos del 3 al 10 establece lo siguiente:

Principio de Igualdad. - Consiste en garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de trato



y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. La igualdad plantea la adopción de medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucra la apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.

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

Principio de Participación y no discriminación. - Las IES adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar la participación equitativa y paritaria de todos los actores en todos los niveles de las funciones sustantivas de la educación superior. Están prohibidas las prácticas o normas internas que generen exclusión, restricción, o violencia física, psicológica o moral entre personas en razón de fundamentos arbitrarios o irracionales que restrinjan el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades.

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

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



pleno e independiente desarrollo de las personas, con base en el respeto y aceptación de las diferencias.

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

Así mismo del libro *Construyendo Igualdad en la Educación Superior* (SENESCYT 2015), se han extraído los siguientes términos que enmarcan más aún el desarrollo de este apartado:

Calidad. - Se relaciona con la correspondencia entre los resultados y los fines propuestos. Desde un enfoque inclusivo, la calidad adquiere pleno significado cuando se ponen en perspectiva los fines sociales de la educación y los principios de igualdad y equidad para el éxito educativo.

Enfoque de derechos humanos. - El enfoque basado en los derechos humanos “es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo, está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (OACNUDH, 2006).

Discriminación.- La discriminación conlleva el ejercicio de todo tipo de distinción, exclusión, restricción, preferencia o de violencia física o moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, edad, opinión o filiación política, que tenga por



objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Equidad. - Constituye un conjunto de prácticas tendientes al abordaje y superación de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y de discriminación. Son aquellos mecanismos concretos de redistribución de la riqueza y los recursos, y de apertura de oportunidades en función de las condiciones de desigualdad estructuralmente creadas. La desigualdad y la exclusión son conceptos y realidades que se manifiestan en oposición a la igualdad, equidad y participación sin subordinación de unos sujetos sociales con respecto a otros.

Género. - Para la OMS el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria.

Estereotipos de género. - Son ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el medio social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres, así como a su comportamiento sexual.

Igualdad. - Debe ser entendida desde dos dimensiones fundamentales: la igualdad formal o de derecho, y la igualdad sustantiva, real o de hecho. La igualdad formal es la que se encuentra contemplada en las leyes e instrumentos normativos que exponen la igualdad de derechos y oportunidades como el ideal que debe ser cumplido. La igualdad sustantiva es el resultado de la aplicación directa de políticas, planes y programas que contribuyan al alcance real de oportunidades para todas las personas.



Inclusión. - Implica la promoción de la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación. Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad (y la educación superior), deben adaptarse, planificarse y organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas con base en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. La inclusión efectiva conlleva un tipo de democracia deliberativa y participativa, así como el concepto básico de justicia económica y social.

Interculturalidad. - Implica la superación de la exclusión histórica, producto del colonialismo, la búsqueda de un diálogo crítico de saberes y prácticas sociales entre sujetos diversos y en condiciones de igualdad, en el camino hacia una democracia cultural.

Paridad. - Se usa principalmente para determinar una fórmula por medio de la cual se asegure la participación de las mujeres en política, particularmente en los cargos de representación pública.

Grupos históricamente excluidos o discriminados. - Son grupos de personas que por distintas condiciones de vulnerabilidad han sido excluidos o discriminados sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria (Rodríguez Zepeda, 2005); y, por tanto, requieren de atención prioritaria.

7. Diagnóstico participativo institucional

Para llevar a cabo el diagnóstico del estado de igualdad, se considera el segundo periodo académico de 2023 (IIPA 2023), que detalla el número total de estudiantes matriculados por período, así como el personal docente y administrativo.

El diagnóstico participativo institucional marca el primer paso hacia la integración de los ejes de igualdad. A través de este proceso, se pueden identificar las limitaciones y oportunidades que enfrenta la Institución de Educación Superior en la promoción de la



igualdad entre sus miembros, respetando sus derechos y fomentando el cumplimiento de sus responsabilidades como individuos en la sociedad.

Simultáneamente, este diagnóstico es una herramienta crucial para detectar las brechas de desigualdad que afectan el desempeño académico y profesional de los miembros, así como los estereotipos relacionados con género, etnia, discapacidad o situación socioeconómica. Estas disparidades se reflejan en asignaciones de tareas, distribución salarial y la falta de atención a los riesgos de acoso moral, laboral, sexual u otras formas de violencia basadas en diferencias personales. Además, constituye un instrumento fundamental para evaluar los avances en la implementación de políticas públicas destinadas a promover la igualdad dentro de las Instituciones de Educación Superior.

En el Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro se observa una persistente falta de atención a los temas de género, interculturalidad y discapacidad por parte de la mayoría de los participantes, lo que limita la consideración de las personas con diversidad cultural, sexual o discapacidad como parte integral de la comunidad educativa y en las interacciones diarias dentro de las actividades institucionales, sociales y laborales.

Esta invisibilización se debe a la falta de espacios que promuevan reflexiones y fomenten la participación de los miembros. Se evidencia que los ejes de discapacidad, interculturalidad y específicamente la diversidad sexual (género) no se toman en cuenta como parámetros para evitar la discriminación o desigualdad, contrario a variables como el estatus económico, conflictos familiares, religión o elección de estudios.

Este panorama permite identificar y cuestionar diversas problemáticas, sus causas y efectos, que van más allá del simple acceso a la educación. Se trata de crear condiciones propicias para un entorno relacional que fomente el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad educativa, asegurando así una educación de calidad y calidez.

Al reconocer a los individuos como sujetos de derechos, se puede actuar en consecuencia, aceptando nuestra diversidad y reconocimiento mutuo como seres en constante desarrollo fisiológico, psicológico y socio-afectivo. Aunque este proyecto no haya considerado el



factor ambiental, es crucial reconocer su importancia para adaptar y cuidar el entorno físico en el que se lleva a cabo la educación.

Se han identificado problemas específicos que afectan a personas con discapacidad, a miembros de distintos pueblos y nacionalidades, a mujeres, hombres y a personas con diversas identidades de género dentro de la institución. A través de un proceso participativo, se han priorizado la identificación de problemas de desigualdad en cada área de gestión, lo cual ha permitido enfocar las acciones del Plan de Transversalización de manera más precisa.

8. Plan de igualdad

El Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro comprende un conjunto de ejes de actuación prioritarios para el cumplimiento de la normativa nacional en materia de igualdad, contemplada en las Leyes de Educación Superior y en otras que enmarcan la garantía de este tipo de derechos, y en observancia al compromiso del instituto por garantizar la igualdad de sus actores y dar cumplimiento a la misión institucional. Con una perspectiva que favorece la prevención, identificación y abordaje de las desigualdades, proponiendo la generación de cambios institucionales y sociales.

Para su ejecución fue necesaria la sensibilización de los miembros de la institución (autoridades, personal docente, personal administrativo, de servicio y estudiantes), en el entendimiento de las desigualdades que se replican dentro y fuera del espacio educativo, ya que muchas veces las relaciones que se construyen a la interna, tanto profesionales como personales, se encuentran basadas en estereotipos discriminatorios que se perpetúan en los distintos escenarios sociales.

Es responsabilidad del instituto generar y transmitir conocimientos y aperturar espacios de reflexión y debate que partan desde el carácter crítico y democrático de la toma de opiniones, así mismo es necesario considerar esta, como una estrategia innovadora de difusión de valores y comportamientos fundamentada en el reconocimiento y respeto de la diversidad; igualmente, se debe considerar que este plan de igualdad podrá ser



modificado en función de los cambios normativos, sociales e institucionales que se evidencien en la IES con el devenir de los periodos académicos.

El plan tiene su base en los cuatro ejes claves para un adecuado ambiente y desarrollo de actividades que promuevan la igualdad; género, interculturalidad, discapacidades y situación socioeconómica.

8.1. Eje de equidad de género (docentes y personal administrativo y de apoyo)

La equidad de género es “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades” (UNESCO, 2014, p.106).

La Institución en su compromiso con el establecimiento de una cultura institucional que promueva la equidad de género, plantea las siguientes políticas institucionales dirigidas a docentes y estudiantes:

- a) Selección de autoridades y cargos de dirección académica a través de la nominación y elección en igualdad de condiciones de conformidad con el Estatuto del Instituto y su Reglamento de Elección de Órgano Colegiado Superior y representantes de estudiantes, en concordancia con las exigencias y requisitos establecidos en la normativa legal nacional vigente.
- b) Selección de docentes y personal administrativo y de apoyo en base a la igualdad de oportunidades, el principio de no discriminación y la no distinción por motivos de género.

8.2. Eje de interculturalidad (estudiantes, docentes y personal administrativo y de apoyo)

La interculturalidad se refiere a “la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo” (UNESCO, 2015, p. 5).



Por su parte, Ecuador “es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada” (Asamblea Constituyente, 2008, p. 16). Además de, garantizar una “educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz” (LOES, 2010, p. 10).

El Instituto en concordancia con lo estipulado en la normativa legal vigente tanto nacional como institucional, promueve y fortalece los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural, intercultural, diversa y autenticidad dentro del contexto latinoamericano y mundial por medio de las siguientes acciones dirigidas a toda la comunidad académica:

- a) Promover la selección de personal docente, en base a la igualdad de oportunidades sin discriminación étnica y bajo un concurso de méritos y oposición que permita la elección de la persona más idónea para el cargo.
- b) Permitir la libre postulación de docentes y estudiantes para representantes de todas las personas sin discriminación étnica, quienes deberán cumplir con los requisitos establecidos en la institución y acatar la reglamentación y normativa legal vigente.
- c) Establecer convenios de relación interinstitucional con las diferentes organizaciones de representación de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

8.3. Eje de discapacidad (estudiantes, docentes y personal administrativo)

La inclusión de grupos de atención prioritaria es un tema trascendental para la institución; es por eso que, con el paso de cada período académico se evidencia la necesidad de elaborar documentos que sustenten este proceso de igualdad, amparados por Artículos de la Constitución de la República, LOES y CES.

La igualdad en la discapacidad es brindar las mismas oportunidades académicas, de representación y participación, a toda la comunidad académica. El proceso que se desarrolla en el eje de discapacidad es:



- a) Socializar información sobre proceso académico para estudiantes que presenten cualquier tipo de discapacidad.
- b) Realizar entrevistas con el profesional en psicología quien presta sus servicios en la Institución bajo convenio de cooperación interinstitucional con Cruz Roja.
- c) Análisis de resultados entre Coordinación de Bienestar Institucional y el profesional en psicología.
- d) Emisión de recomendaciones generales, metodológicas y evaluativas de los estudiantes para que los docentes las apliquen en su metodología, sin dejar a un lado su libertad de cátedra.
- e) Seguimiento académico mediante los tutores de cada nivel.

8.4. Eje de condición socioeconómica (estudiantes)

El análisis de la situación socioeconómica, se la realiza en base a la realidad que atraviesa el país; por consecuencia ha incrementado el desempleo de nuestros estudiantes o de los miembros de su familia que cubren los rubros referentes a pensiones; dicho esto, la SENESCYT brinda becas de ayudas económicas para los estudiantes, se realiza con el direccionamiento y acompañamiento por parte de la Coordinación de Bienestar Institucional para que puedan aplicar a las ayudas económicas; dándoles facilidades y la asesoría para adjuntar los datos y documentos necesarios.

El proceso que se desarrolla en el eje de condición socioeconómica es:

- a. Socializar información a la comunidad estudiantil acerca del otorgamiento de becas de ayuda socioeconómicas.
- b. Direccionar a los estudiantes para el manejo de la plataforma y los requisitos que deber estar adjuntos.
- c. Asesoría del proceso cuando el estudiante sale beneficiado por la ayuda económica.

La implementación del Plan de Igualdad conlleva esfuerzos compartidos y coordinados de toda la comunidad académica, con el objetivo de apropiarse de su estructura en beneficio de los actores de la institución; por ello es necesario contar con el apoyo de las autoridades de la IES a través de ejercicios de guía e incentivo del proceso, las cuales



deben estar en armonía con la visión de mejorar las condiciones relacionales y de vida dentro y fuera de la IES.

9. Estrategia de sostenibilidad

El presente apartado plantea establecer estrategias que permitan alcanzar los objetivos propuestos dentro del Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro:

- a) Durante el primer año de ejecución realizar seguimiento semestral, con el fin de diseñar planes de mejora oportunos.
- b) Dadas las características del Instituto se plantea la actualización anual del diagnóstico.
- c) Garantizar que en los Planes Operativos Anuales de cada Dirección se incluya y se ejecuten las actividades previstas en este Plan.
- d) Plantear una agenda anual de igualdad.
- e) Contar con una campaña de difusión permanente.
- f) Incluir en los procesos de inducción a estudiantes, docentes, y administrativos la socialización del plan.
- g) Elaborar políticas de acción afirmativa.

La ejecución del Plan de Igualdad requiere esfuerzos unificados y coordinados por parte de todos los miembros de la institución, con el propósito de interiorizar su estructura en beneficio de cada individuo.

10. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Una vez implementado el Plan de Igualdad, es crucial verificar su viabilidad, efectividad y el nivel de cumplimiento de las acciones planteadas en este documento. La institución dispone de una metodología de seguimiento y evaluación que permite detectar posibles errores o incumplimientos de manera temprana, facilitando la implementación de correcciones rápidas y efectivas.

Durante la ejecución, se llevará a cabo un proceso continuo de organización, seguimiento y evaluación del enfoque participativo de la transversalización. La Coordinación de Bienestar Institucional, a través de las personas delegadas, asume la responsabilidad de sistematizar la experiencia. Esto implica la recopilación y documentación sistemática de



cada paso ejecutado, con el fin de reflexionar y analizar críticamente la práctica, permitiendo detectar posibles errores e implementar correcciones ágiles y eficaces.

Se llevará a cabo una evaluación exhaustiva para comprobar si se han alcanzado los objetivos previstos en el Plan de Igualdad. Se identificarán las debilidades y fortalezas, evaluando la posibilidad de plantear nuevos objetivos para iniciar un nuevo ciclo o, si se ha alcanzado la meta planteada, finalizar el proceso.

La fase de evaluación constatará el logro de objetivos, identificará debilidades y fortalezas, y se valorará la posibilidad de establecer nuevos objetivos para iniciar un nuevo ciclo o, en caso de haber alcanzado la meta establecida, finalizar el proceso.

REFERENCIAS

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

CES. (2019). Reglamento de Régimen Académico. Recuperado de file:///C:/Users/Sor%20Mary/Downloads/rra_al15dejulio2020.pdf

Consejo Nacional de Planificación (CNP). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.

Senplades (2017). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito. Recuperado de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Ley Orgánica de Educación Superior, LOES. (2018). Recuperado de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>

ONU. (2020). Objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

UNESCO. (2005). Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales: París. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142919_spa

UNESCO. (2014). Igualdad de género. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>



Ocampo González, A. (2016). ¿Educación inclusiva o educación para todos?: la necesidad de proponer un enfoque re-construccionista sobre sus fundamentos vigentes. *Revista de Psicopedagogía REPSI*, pág. 1 – 15.

Mitjavila, X. (2006). Miradas del Trabajo Social sobre violencia y criminalidad. *Revista Trabajo Social*, 76, pág. 35 - 42.

Sarabia, F., & Escobar, J. (2010). Inclusión del Siglo XXI: reflexiones sobre la Educación Inclusiva en Chile y Latinoamérica. *Polyphōnía. Revista de Educación Inclusiva* 2(3).