

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Mg. Ing. Alejandro Garzón COMISION DE IGUALDAD DE GENERO	 Mg. Ab. Bélgica Chavarria PROCURADURÍA GENERAL	 Dr. Juan Ushina ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR
Fecha Original:	Junio, 30 de 2023	
Fecha de actualización:		



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO NELSON TORRES

Responsables:

Mg. Ing. Wilfrido Alejandro Garzón Puetate

Coordinador de Bienestar
Institucional

Mg. Ab. Bélgica Chavarria Briones

Procuradora General

JUNIO, 2023

ÍNDICE

1. Introducción:	3
2. Antecedentes	4
3. Justificación del Plan	9
4. Objetivos	10
5. Marco conceptual	10
6. Diagnóstico participativo institucional.....	18
7. Desarrollo del Plan:	20
8. Anexos	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE FORMACIÓN	20
Tabla 2 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE INSTITUCIONALIZACIÓN	21
Tabla 3 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE CÍNCULACIÓN CON LA SOCIEDAD	22
Tabla 4 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN	23

1. Introducción:

El presente Plan de Igualdad, se encuentra enmarcado en los principios fundamentales establecidos en la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Superior, Ley Orgánica para Prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres, con el objetivo de construir una educación superior inclusiva, que garantice la igualdad de condiciones y la no discriminación, partiendo de la identificación de las condiciones de género, étnico culturales, socio-económicas, procedencia geográfica, que generan condiciones de desigualdad, discriminación y exclusión dentro de las instituciones de educación superior; para posteriormente generar acciones que se enmarquen en la reducción de las brechas sociales de discriminación. La ejecución del Plan de Igualdad, requiere por sobre todo de la participación activa de las autoridades institucionales y el compromiso de todos los actores de la institución de educación superior, dentro del cual no se deben excluir bajo ningún concepto (personal académico, administrativo y estudiantes), de manera que se puedan viabilizar todas las acciones necesarias para su implementación.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), reformada en el año 2018, en su artículo 71, estipula el principio de igualdad de oportunidades en las Instituciones de Educación Superior y lo define como el deber de *“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 y discapacidad”*.

Para dar cumplimiento con este principio (contenido ya desde la LOES de 2010), el Consejo de Educación Superior (CES), mediante resolución RPC-SO-22-No 414-2017 de fecha 30 de junio de 2017, aprobó el Reglamento para garantizar la Igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior, mediante el cual solicita a las Instituciones de Educación Superior la elaboración de sus respectivos planes de Igualdad Institucional.

En este sentido, el Instituto Superior Tecnológico NELSON TORRES, decidió elaborar, para la aprobación por parte del Consejo de Educación Superior un Plan de Igualdad, mismo que enfoca cuatro ejes principales: género, interculturalidad, discapacidades y situación socioeconómica y se encuentra desarrollado en los siguientes apartados:

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”*

De la misma manera, 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”,* así mismo 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”*.

Así mismo 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 reconstruyan 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; y,

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 NELSON TORRES, en observancia a las leyes del Sistema Nacional de Educación Superior, acoge la solicitud de uno de sus entes rectores, el Consejo Educación Superior, y ha conformado un Equipo Técnico de Transversalización compuesto por:

- MsC. Alejandro Garzón
- Ab. Bélgica Chavarría

Para el desarrollo del presente documento, con el seguimiento, acompañamiento y asesoramiento de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación a través de la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica (Dirección de Planificación Académica Técnica y Tecnológica).

3. Justificación del Plan

El Instituto Tecnológico Superior “Nelson Torres” es una institución de educación superior pública, de carácter no lucrativo, creado mediante Acuerdo Nro. 2974 de Ministerio de Educación y Cultura; adscrita y bajo la rectoría académica, financiera, administrativa y orgánica del órgano rector de la política pública de educación superior; financiada con fondos provenientes del Estado, con personería jurídica propia, adscrita a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Tiene como misión institucional: “El Instituto Tecnológico Superior “Nelson Torres”, formas profesionales técnicos socialmente responsables, capaces de innovar, crear y liderar los nuevos procesos productivos, económicos y empresariales del país, comprometidos con la educación superior de calidad, garantizando una formación sólida y pertinente, pensando en las necesidades de sus grupos de interés.

Así mismo su visión es: “Ser el instituto de formación técnica referente en la zona Sierra Centro y Norte del país, reconocido por su excelencia académica, capacidad de innovación y compromiso con el desarrollo integral de su entorno.

Nuestra creatividad y espíritu emprendedor nos encaminan a nuevas propuestas educativas, con un claro enfoque hacia la inclusión y sostenibilidad.

” Por lo tanto, desde su esencia, este Instituto Superior busca mejorar la calidad de vida de sus estudiantes, formándolos en competencias técnicas específicas, pero sobre todo en competencias blandas, socioemocionales y transversales que les permitan desenvolverse en el mercado laboral.

4. Objetivos

Objetivo general

Implementar un plan de igualdad que asegure la integración de los principios de igualdad y no discriminación en todas las áreas institucionales, abarcando a todos los miembros de la comunidad educativa del Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres (INT).

Objetivos Específicos:

- Fomentar la participación activa en la creación, implementación, supervisión y evaluación de políticas y medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación en la institución educativa INT.
- Implementar prácticas que faciliten el acceso, permanencia y progreso de los estudiantes, profesores y personal administrativo de la comunidad educativa INT.
- Crear las condiciones propicias para que todos los miembros del INT puedan desempeñar sus actividades de manera adecuada.

5. 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 proyecto político que apuntale a un nuevo 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 nos demuestran como en países como Argentina 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 político al interno del discurso de la educación superior inclusiva como elemento clave en la comprensión del mundo y su transformación. La reforma a la educación superior desde parámetros inclusivos, tiene como imperativo ético examinar y reexaminar las luchas ideológicas sobre la opresión, la desigualdad silenciada, la vulnerabilidad estructural, la identidad y, la exclusión como explicación colonizadora de las principales problemáticas sociales que afectan al sistema educativo en sus tensiones más elementales. La reformulación del discurso y campo de la inclusión, implanta el requerimiento de deconstruir (proceso que implica la destrucción de un orden pre establecido para a partir de sus elementos generar uno completamente nuevo) la política como componente de abandono de prácticas institucionalizadas en este contexto. 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:

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Principio de igualdad. - Todos los miembros de la comunidad educativa del INT son tratadas de igual manera por la ley, están sujetas a las mismas leyes de justicia; se reconoce la equiparación de los derechos humanos o derechos adquiridos.

Principio de equidad y protección.- Garantiza a todos los miembros de la comunidad educativa Nelson Torres el recibir la misma protección y trato de las autoridades externas e internas, gozando de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Principio de participación y no discriminación.- Garantiza la participación con igualdad de derechos e igual dignidad en todos los procesos asociados a la gestión académica, donde ninguna de ellas será discriminada en relación con otra u otras.

Principio de interculturalidad. - Fortalece los procesos de comunicación e interacción entre personas o grupos con identidades culturales específicas, no permitiéndose que las ideas y acciones de estudiantes, docentes, autoridades y/o comunidad educativa en general, se encuentren por encima del otro u otra.

Principio de desarrollo integral e incluyente. - Promueve la integralidad y la inclusión social, y está orientado a la construcción de riqueza social y al fortalecimiento de la gobernabilidad a través de la promoción del desarrollo del capital humano y social en el INT.

Principio de progresividad y no regresividad.- Reconoce las prestaciones mayores y superiores de cada uno de los derechos adquiridos por los miembros de la comunidad educativa Nelson Torres, e implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección se retrocederá frente al nivel de protección al que se ha llegado o conseguido.

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:

Acciones afirmativas o acciones positivas.- Se refiere a un “conjunto de políticas de acción positiva de carácter temporal, en articulación con distintas instancias gubernamentales, ejecutadas por medio de proyectos específicos de empoderamiento para los grupos culturales discriminados, en especial mujeres y jóvenes, para garantizar su acceso a diferentes servicios: educación, salud, seguridad social, empleo, vivienda, generación de ingresos y otros...[[En forma general, para que pueda haber una acción afirmativa, deben darse algunos requisitos: que exista desigualdad real que ubique a un grupo de personas en desventaja frente al resto; que la desigualdad se dé por la pertenencia a un grupo étnico, sexual, etario, religioso, económico, social, con discapacidad, etc.; que el trato diferente sea razonable y proporcional; que sea temporal hasta alcanzar la igualdad real” (Anton, 2010).

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.

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.

Transversalización. - La transversalización se refiere al proceso mediante el cual se integran y aplican de manera sistemática, coordinada y consciente los principios, políticas y acciones relacionados con un determinado tema o principio (como la igualdad de género, la sostenibilidad ambiental, los derechos humanos, etc.) en todas las áreas y niveles de una organización, política o programa. Esto implica que dichos principios se consideren de manera transversal en todas las actividades, decisiones y políticas, en lugar de ser abordados de manera aislada o marginal. La transversalización busca garantizar que los objetivos y resultados relacionados con el tema en cuestión se integren de manera efectiva en todas las actividades y políticas, promoviendo así un enfoque más holístico y coherente

6. Diagnóstico participativo institucional.

El Diagnóstico participativo institucional es el primer paso necesario para la transversalización de los ejes de igualdad. A través del mismo se pueden identificar las limitaciones y oportunidades que tiene la Institución de Educación Superior frente a la búsqueda de la igualdad entre sus actores, el respeto de sus derechos y el ejercicio de sus deberes frente a los miembros de la misma y como sujetos sociales. Paralelamente es una herramienta que contribuye a identificar las brechas de desigualdad referentes al desenvolvimiento académico y profesional de los actores, estereotipos de género, etnia, discapacidad, o condición socioeconómica reflejados en la asignación de tareas, distribución de salarios o en la falta de atención a los riesgos de sufrir acoso moral, laboral, sexual o cualquier otra forma de violencia fundamentada en la condición de la diferencia. A su vez es una herramienta clave en la identificación de avances propios de la implementación de políticas públicas encaminadas a obtener la igualdad dentro de las IES.

Ver anexo 1.

https://drive.google.com/drive/folders/1Sx46HOGk0sk2JPHL-f4xyof_Bv2Yfr8m?usp=sharing

7. Desarrollo del Plan:

Tabla 1 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE FORMACIÓN

FORMACIÓN								
CAMPO/EJE	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades
GÉNERO	Sancciona toda forma de discriminación de género, credo, orientación sexual, pertenencia étnica o nacionalidad indígena, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.	Promover la excelencia educativa mediante la optimización de la gestión académica y el fomento de la innovación pedagógica, a fin de generar un proceso de enseñanza - aprendizaje de calidad, el cual contribuya al desarrollo profesional de los estudiantes en un entorno de innovación y prospectiva científica y humanística. Garantizar a través del cumplimiento de la normativa interna el ingreso, permanencia y titulación de las personas históricamente excluidas.	A través de la normativa interna, garantizar la calidad de la normativa interna capaz de garantizar la calidad educativa de los estudiantes.	Limitada aceptación de la comunidad educativa.	Elaborar las rutas y los protocolos de acoso, discriminación y exclusión basado en los ejes de interculturalidad, discapacidad y género.	Una normativa, sanciones y protocolos de seguimiento y acompañamiento para entender casos de discriminación, exclusión o acoso basado en género, credo, orientación sexual, origen, pertenencia a un grupo sociocultural, opinión política, condición socioeconómica o discapacidad.	Al inicio del 2025 existe una normativa de sanciones y protocolos de seguimiento y acompañamiento para entender casos de discriminación, exclusión o acoso basado en género.	Conformación de un equipo que elabore la normativa. Levantamiento de información y análisis de resultados. Elaboración del reglamento de sanciones y protocolos de seguimiento y acompañamiento para entender casos de discriminación, exclusión o acoso basado en género.
INTERCULTURALIDAD	Promueve la sistematización del conocimiento colectivo desde un enfoque plural, incorporando saberes, cosmovisiones y tecnologías de pueblos y nacionalidades, así como el aprendizaje de lenguas ancestrales.	Actualizar los PEA's en función a la nueva demanda de planificación curricular y a los objetivos de desarrollo local, territorial y nacional.	Se promueve la igualdad y equidad en charlas durante el periodo de adaptación al inicio de cada periodo académico.	Desconocimiento de culturas y tradiciones.	Impartir capacitaciones a la comunidad del INT sobre la importancia de la implementación de los derechos de igualdad.	Erradicar gradualmente las brechas de desigualdad y la eliminación de toda forma de discriminación.	Para el año 2025 se habrá erradicado en un 80% la brecha de desigualdad y discriminación intercultural.	Creación de una campaña de concientización sobre la desigualdad y discriminación intercultural. Socialización de la campaña con la comunidad educativa del INT. - Difusión de la campaña.
DISCAPACIDAD	Adopta medidas de acción afirmativa, cuotas de ingreso y otros mecanismos y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, en el contexto de la educación superior.	Accesibilidad: Construir rampas y acceso básicos a aulas e infraestructura ubicada en la planta baja de la IES. Aulas: Adecuar y fortalecer técnicamente las aulas empleadas por parte del INT con el trabajo colaborativo de estudiantes, docentes y directivos. Servicios Higiénicos: Readecuar la infraestructura externa del Instituto como las Baterías Higiénicas. Espacios de bienestar: Mejorar los espacios de bienestar a través de participación colectiva de la Comunidad Educativa.	Erradicar la discriminación de género, discapacidad e interculturalidad dentro de la Institución.	Falta de equipamiento para su formación académica.	Difundir las políticas públicas sobre la igualdad, equidad de género, discapacidad e interculturalidad.	La mejora de las instalaciones educativas como objetivo estratégico plantea el alcance de la igualdad y la equidad para personas con discapacidad.	Para finales del 2025 se contará con instalaciones aptas para el desarrollo académico de personas con discapacidad.	Planificación para la mejora de las instalaciones. Buscar financiamiento mediante autogestión y donaciones. Análisis de requerimientos en la mejora de espacios físicos de la Institución. Presentación de presupuestos en base a los requerimientos. Realización de la obra

Tabla 2 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE INSTITUCIONALIZACIÓN

INSTITUCIONALIZACIÓN									
CAMPO/EJE	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Responsable
GÉNERO	Sanciona toda forma de discriminación de género, credo, orientación sexual, pertenencia étnica o nacionalidad indígena, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.	Diseñar una planificación académica a nivel macro, meso y microcurricular mediante metodologías educativas afines para organizar el ejercicio académico. Brindar soporte administrativo, estratégico y normativo a los procesos sustantivos y a los respectivos grupos de interés de la institución, a fin de fortalecer la gestión y la cohesión institucional.	GÉNERO Sanciona toda forma de discriminación de género, credo, orientación sexual, pertenencia étnica o nacionalidad indígena, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad. Diseñar una planificación académica a nivel macro, meso y microcurricular mediante metodologías educativas afines para organizar el ejercicio académico. La institución no cuenta con normativas, sanciones y protocolos de seguimiento y acompañamiento para entender casos de discriminación, exclusión o acoso basado en género, credo, orientación sexual, origen, pertenencia a un grupo sociocultural, opinión política, condición socioeconómica o discapacidad. Lineamientos limitados para el seguimiento de personas de género diferente en la institución. Elaborar las rutas y los protocolos de acoso, discriminación y exclusión basados en los ejes de interculturalidad, discapacidad y género. Un protocolo de acoso, discriminación y exclusión elaborado. Al 2020 se cuenta con un protocolo de acoso, discriminación y exclusión elaborado. Conformación de grupo para elaboración de protocolo. \$0,00 Institucional Directora de Bienestar estudiantil	Lineamientos limitados para el seguimiento de personas de género diferente en la institución.	Elaborar las rutas y los protocolos de acoso, discriminación y exclusión basados en los ejes de interculturalidad, discapacidad y género.	Un protocolo de acoso, discriminación y exclusión elaborado.	Al 2025 se cuenta con un protocolo de acoso, discriminación y exclusión elaborado.	Conformación de grupo para elaboración de protocolo.	Directora de Bienestar estudiantil
INTERCULTURALIDAD	Impulsa la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades para asumir la responsabilidad de la tutela sobre el ambiente y su inclusión en la toma de decisiones para el cumplimiento de los derechos constitucionales de la naturaleza.	La institución no cuenta con el diseño de un sistema de gestión administrativo por asignación de responsables y cumplimiento de objetivos sobre la base de perfiles profesionales afines para optimizar el recurso humano del INT. Brindar soporte administrativo, estratégico y normativo a los procesos sustantivos y a los respectivos grupos de interés de la institución, a fin de fortalecer la gestión y la cohesión institucional.	Inclusión de la igualdad como valores institucionales en su: misión/visión, planificación estratégica, estatutos generales.	Limitadas experiencias producto del desconocimiento de la población educativa del INT.	Promulgar los valores establecidos en cada uno de los estatutos de la Institución hacia los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto.	Una campaña de promulgación para promulgar los valores establecidos en cada uno de los estatutos de la Institución hacia los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto.	Al 2025 se cuenta al menos con una campaña para promulgar los valores establecidos en cada uno de los estatutos de la Institución hacia los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto.	Elección de tema. Determinar objetivos. Desarrollar mensaje con valores.	Dirección de bienestar estudiantil.
DISCAPACIDAD	Adopta políticas y mecanismos específicos que promueven una participación equitativa de las mujeres, personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos.	Diseñar un sistema de gestión administrativo por asignación de responsables y cumplimiento de objetivos sobre la base de perfiles profesionales afines para optimizar el recurso humano del INT.	La institución no cuenta con programas académicos que incluyan perspectivas de discapacidad y capacidades múltiples en sus diseños curriculares.	Inexistencia de un programa de inclusión para personas con discapacidad.	Elaborar un programa de inclusión para personas con discapacidad.	Un programa académico para personas con discapacidad elaborado.	Al 2025 se cuenta con al menos un programa para personas con discapacidad elaborado.	Conformación de grupo	Directora de Bienestar estudiantil y Unidad de planificación Académica.

Tabla 3 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE CÍNCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

VÍNCULO CON LA COMUNIDAD								
CAMPO EJE	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis Institucional	Problemática Institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades
GÉNERO	Adopta políticas y mecanismos específicos que promueven una participación equitativa de las mujeres, personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos, en todos los niveles e instancias de gobierno institucional de la educación superior.	Implementar un programa institucional e integral de vinculación sostenible, ajustado a las necesidades de los grupos de interés con un enfoque de I+D, permitiendo que estudiantes y académicos aporten y respondan a las necesidades del entorno, generando un efecto transformador en la sociedad. Formular proyectos de vinculación que permita el cumplimiento de actividades de vinculación con la participación colectiva de estudiantes, docentes y comunidad para atender necesidades de capacitación, asesoría y asistencia técnica en áreas fines a la oferta académica.	La IES requiere incrementar convenios institucionales en equidad de género.	Falta de convenios interinstitucionales para capacitación sobre temas de género.	Generar convenios institucionales de equidad de género.	Existencia de una instancia institucional responsable de la implementación de políticas de igualdad, con capacidad directa, de gestión, seguimiento, evaluación y ejecución de políticas y actividades.	Finiquitar la firma de un convenio interinstitucional	Planificación y levantamiento de información de empresas Gestión interinstitucional Seguimiento en las posibles firmas de convenio Firma de convenios y desarrollo de actividades inherentes a la equidad de género
INTERCULTURALIDAD	Promueve la sistematización del conocimiento colectivo desde un enfoque plural, incorporando saberes, cosmovisiones y tecnologías de pueblos y nacionalidades, así como el aprendizaje de lenguas ancestrales en el contexto de la educación superior.	Formular proyectos de vinculación que permita el cumplimiento de actividades de vinculación con la participación colectiva de estudiantes, docentes y comunidad para atender necesidades de capacitación, asesoría y asistencia técnica en áreas fines a la oferta académica.	Cabe señalar que la institución cuenta con la práctica de valores que se evidencian dentro de la planificación curricular institucional, mismas que se basan en las políticas nacionales en cuanto al tema de inclusión de la población vulnerable dentro de la Educación	Pocas reuniones con autoridades locales.	Generar proyectos interculturales para fortalecer la pertinencia del sector	Inclusión de la igualdad como valores institucionales en su: misión/visión, planificación estratégica, estatutos generales.	Finiquitar la firma de un convenio interinstitucional	Planificación y levantamiento de información de empresas Gestión interinstitucional Seguimiento en las posibles firmas de convenio Firma de convenios y desarrollo de actividades inherentes a la interculturalidad
DISCAPACIDAD	Sanciona toda forma de discriminación de género, credo, orientación sexual, pertenencia étnica o nacionalidad indígena, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.	Formular proyectos de vinculación que permita el cumplimiento de actividades de vinculación con la participación colectiva de estudiantes, docentes y comunidad para atender necesidades de capacitación, asesoría y asistencia técnica en áreas fines a la oferta académica.	La Institución cuenta con una disminución de la brecha en los ejes de igualdad y discapacidad, sin embargo, se deberá establecer un manual orientado al cumplimiento o efectivo en relación a las normativas existentes, fortaleciendo el eje de género ya que es el momento no se cuenta con un avance.	Falta de convenios y participación de empresas sobre discapacidad.	Generar convenios con empresas para lograr la participación de la población estudiantil con discapacidad.	Entre los resultados esperados se consideran la disminución de brechas de desigualdad y la eliminación de toda forma de discriminación.	Finiquitar la firma de un convenio interinstitucional	Planificación y levantamiento de información de empresas Gestión interinstitucional Seguimiento en las posibles firmas de convenio Firma de convenios y desarrollo de actividades inherentes a la discapacidad

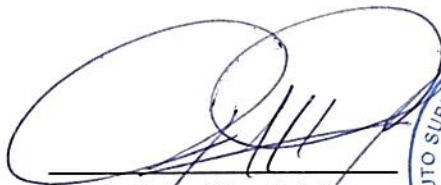
Tabla 4 MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN								
Comer- cio	Estado de igualdad y ambiente en la ISTEP	Objetivo estratégico Institucional que se atende	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el CPE) por eje	Definición de líneas de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades
GÉNERO	Se realiza un diagnóstico de brechas individuales, colectivas y de la institución en todos los niveles de su estructura institucional. Fomentando el acceso y para de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo en todos los niveles de gestión.		Por la existencia de proyectos de investigación dentro de la IES, que fortalezcan el sistema de desarrollo de gestión y igualdad de género.	Falta de un proceso adecuado de selección y integración de miembros de unidad de investigación.	Crear proyectos de investigación dentro de la IES, que fortalezcan el sistema de desarrollo de gestión y igualdad de género.	Número de programas académicos que incluyen perspectivas de género en sus diseños curriculares.	Al 2023 se deberá contar por lo menos con un proyecto de investigación sobre temas de género.	1. Consultar a docentes para crear la comisión dentro de la unidad de investigación para crear el proyecto de género. 2. Crear manuales de procedimiento para la ejecución de los proyectos.
INTERCULTURALIDAD	1. Integra en sus áreas de investigación y formación como en sus contenidos académicos y curriculares enfoque de derechos y sus valores la integración de saberes y contextos diversos para formar profesionales con pluralidad de perspectivas técnicas, epistemológicas y de conocimientos. 2. Promueve la sistematización del conocimiento colectivo desde un enfoque plural incorporando saberes, cosmovisiones y tecnologías de pueblos y nacionalidades, así como el aprendizaje de lenguas ancestrales en el contexto de la educación superior.	Promover la investigación científica y técnica a través de la generación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo de innovación e capacidad de absorción que permita la publicación y difusión de la producción científica técnica, para la promoción de una cultura investigativa respondiendo a las necesidades de los grupos de interés.	Falta alineamiento con los valores de las comunidades locales, por lo que no se generan canales de comunicación entre ellos.	Falta de convenios en las comunidades de la localidad que permitan el desarrollo de trabajos de investigación.	Buscar estrategias de articulación con los líderes de las comunidades locales, para generar canales de comunicación entre ellos.	Número de proyectos académicos que incluyen perspectiva intercultural en sus diseños curriculares.	Al 2023 se deberá contar por lo menos con un proyecto de investigación sobre temas de interculturalidad.	1. Consultar a docentes para crear la comisión dentro de la unidad de investigación para crear el proyecto de interculturalidad. 2. Crear manuales de procedimiento para la ejecución de los proyectos.
DISCAPACIDAD	Adopta posturas y mecanismos específicos para que promuevan una participación equitativa de las mujeres, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables, fomentando acuerdos entre los niveles e instancias de gobierno institucional de la educación superior.		Por la existencia de partidos presupuestarios para docentes investigadores con discapacidades dentro de la institución.	Falta de incentivos adecuados para que los docentes con capacidades especiales se incluyan en la unidad de investigación.	Seleccionar partidos presupuestarios para docentes investigadores con discapacidades dentro de la institución.	Número de programas académicos que incluyen perspectivas de discapacidad y capacidades especiales en sus diseños curriculares.	Al 2023 se deberá contar por lo menos con un proyecto de investigación sobre temas de discapacidad.	1. Consultar a docentes para crear la comisión dentro de la unidad de investigación para crear el proyecto de discapacidad. 2. Crear manuales de procedimiento para la ejecución de los proyectos.

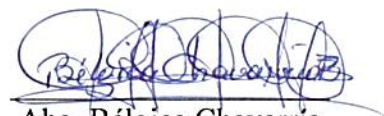
8. Anexos

https://drive.google.com/drive/folders/1Sx46HOGk0sk2JPHL-f4xyof_Bv2Yfr8m?usp=sharing

RAZÓN: Siento como tal que el presente **PLAN DE IGUALDAD DE GENERO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO NELSON TORRES**, a los treinta días del mes de junio del año dos mil veintitrés, en la ciudad de Cayambe, mediante Acta y Resolución número **ROCS-SO-007-ACTA-OR-007-2023-OCS / 30 DE JUNIO DE 2023.**


Dr. Juan Elías Ushiña
PRESIDENTE DEL OCS




Abg. Bélgica Chavarria
SECRETARIA DEL OCS