



PLAN DE IGUALDAD

RESOLUCIÓN NRO. ROCS-SE-.08-02-2020

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL AZUAY

CONSIDERANDO:

- Que**, el artículo 11, número 2, de la Constitución de la República del Ecuador establece como principio de aplicación de los derechos 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. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará políticas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”*;
- Que**, el artículo 64, número 4 de la Constitución ecuatoriana establece garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, material y establece la consiguiente prohibición de discriminación;
- Que**, el artículo 27 de la Carta Magna ecuatoriana preceptúa: *“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.”*
- Que**, el artículo 26 de la Norma Fundamental del Estado reconoce y garantiza a la educación como un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, 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;
- Que**, el artículo 47, número 7, garantiza como derecho de las personas con discapacidad el acceso a una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones, garantizando para las mismas un trato diferenciado y especial que permita una educación especializada, así como las pertinentes garantías de accesibilidad y acceso;



Que, el artículo 70 de la Norma Constitucional ordena que el Estado deberá formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, con la consecuente obligación de incorporar el enfoque de género en planes y programas;

Que, el artículo 83, número 10 de la Constitución de la República establece como deber y responsabilidad de los ecuatorianos promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales;

Que, el artículo 341 de la Norma Fundamental ecuatoriana dispone la obligación del Estado de generar condiciones que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, particularmente la igualdad en la diversidad y la no discriminación, priorizando su acción hacia los grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o discapacidad;

Que, el artículo 343 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.”;*

Que, el artículo 351 de la Carta Constitucional del Estado establece que el Sistema de Educación Superior se regirá, entre otros, por el principio de igualdad de oportunidades;

Que, el artículo 71 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina que el principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad;

Que, En el Reglamento de Régimen Académico del CES, en el artículo 3 literal f, dispone a *“Contribuir a la formación del talento humano y al desarrollo de profesionales y ciudadanos críticos, creativos, deliberativos y éticos, que desarrollen conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, comprometiéndose con las transformaciones de los entornos sociales y naturales, y respetando la interculturalidad, igualdad de género y demás derechos constitucionales.”;*

Que, el artículo 1 del Código de Ética del Instituto Superior Tecnológico del Azuay declara: *“Las disposiciones de este Código establecen el marco conductual al que, con carácter obligatorio, deben regirse todos los actores de la comunidad académica, en pos de garantizar una convivencia pacífica y armónica, y ajustar su comportamiento al ordenamiento jurídico vigente, desde lo ético, con un enfoque racional, humanista y conciencia colectiva, precautelando los intereses institucionales.”;*



- Que, el artículo 1 del Reglamento de Actuación en Casos de Acoso, Discriminación Negativa y Violencia tiene por objeto regular la estructura orgánica y procedimiento a seguir en el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, para la intervención en casos acoso, discriminación negativa y violencia, generados en contra de cualquier miembro de la comunidad académica por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, orientación religiosa, orientación sexual, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, estado de salud, diferencia física, discapacidad, o cualquier otra condición personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el ejercicio de derechos;
- Que, el Instituto Superior Tecnológico del Azuay como institución de derecho público, tiene la obligación de ejecutar y hacer respetar la normativa, en especial aquellas que establece la Constitución de la República del Ecuador en relación a grupos de atención prioritaria, sectores vulnerables, acciones afirmativas y políticas de equidad e igualdad; por lo tanto, esta Casa de Estudios ha elaborado una normativa acorde a las políticas del Estado relativas a esta temática, misma que debe ser aprobada en dos debates;
- Que, el Instituto Superior Tecnológico del Azuay Sesión Extraordinaria Décima Tercera del Pleno del Consejo Académico Superior, a los 23 días del mes de mayo de 2019 aprueba las Políticas de Igualdad y Equidad Institucionales;
- Que, El artículo 3 de las Políticas de Igualdad e Inclusión del Instituto Superior Tecnológico del Azuay expide que: *“Los estudiantes, profesores, investigadores, servidores y trabajadores gozarán iguales condiciones para el ejercicio de los derechos previstos por las normas vigentes para su respectivo estamento, con las garantías adicionales para aquellas personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad por una o más causas. De esta manera, se adoptarán de manera progresiva, sistemática y planificada las medidas pertinentes y adecuadas con el objeto de eliminar los obstáculos que impidan el ejercicio de derechos de los miembros de la comunidad académica en condiciones de igualdad.”*;
- Que, el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, en observancia a las leyes del Sistema Nacional de Educación Superior, acoge la solicitud del Consejo Educación Superior, y ha conformado un Equipo Técnico de Transversalización compuesto por: Mgst. María Paz Machado y Mgst. Jessica Crespo Cabrera 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);
- Que, el Órgano Colegiado Superior aprobó el Plan de Igualdad Institucional en la Séptima Sesión Extraordinaria, declarada en sesión permanente el 16 de marzo de 2020.



Que, la SENESCYT solicitó la inclusión del planes y estrategias socioeconómicas, por lo tanto, la Coordinación de Bienestar Institucional ha hecho los ajustes necesarios en el Plan aprobado, lo cual modifica la forma y el fondo de el Plan de Igualdad, por lo tanto, se ve la necesidad de que se emita una nueva resolución con el plan de manera integral.

En ejercicio de las competencias, deberes y atribuciones establecidas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Régimen Académico, el Código de Ética Institucional, el Reglamento de Actuación en Casos de Acoso, Discriminación Negativa y Violencia Institucional y las Políticas de Igualdad y Equidad Institucionales;

RESUELVE:

Espedir el siguiente:

PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL AZUAY

1. Introducción:

El proyecto 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, para 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.

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.



De esta manera, el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, decide formar parte y en coordinación con la Subsecretaría de Saberes Ancestrales a través de la Dirección de Planificación Académica Técnica y Tecnológica, elabora el Plan de Igualdad con el deseo de contribuir a la promoción de cambios estructurales en las dinámicas sociales, direccionados a la equidad y el desarrollo armónico común. Será el protocolo a seguir para reducir factores de exclusión, incidir en las políticas, programas, procedimientos y cultura institucional, para transitar hacia la igualdad plena y la inclusión, por medio de un proceso sistemático y operativo con la participación de todos quienes forman parte de la comunidad institucional.

Este proyecto transversaliza los ejes: discapacidad, interculturalidad, género y socioeconómico en los cuatro ámbitos de gestión institucional: investigación, formación, vinculación con la sociedad e institucionalización; para generar procesos de empoderamiento con perspectivas de inclusión a la discapacidad, aceptación y respeto a la diversidad económica, social, cultural y de género.

En principio, se ha desarrollado un taller diagnóstico participativo, que ha permitido conocer de forma directa y técnica la realidad institucional y ha servido de base para el diseño del Plan de Transversalización. Los problemas identificados y priorizados son: estereotipos de género, cultura, discapacidad por competencias, tareas, salarios, funciones o áreas académicas; falta o estado de atención a riesgos de acoso moral, laboral y sexual, los cuales han sido analizados mediante la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos a fin de corroborar y triangular información levantada.

Luego de contar con una noción más amplia de la realidad institucional, se vio oportuno e imprescindible crear un espacio de reflexión sobre estas temáticas, que estimule la sensibilización, asimilación y construcción colectiva de conceptos entre los posibles involucrados en el proceso de transversalización.

Continuando con ello, nos encontramos con la necesidad de responder al análisis y se propuso tres momentos importantes para desarrollar efectivamente el programa: en primer lugar se valida la matriz de transversalización con las autoridades y con los actores claves representantes del Instituto; luego se construye el documento modelo que recoge todos los resultados del proceso anteriormente mencionado, finalmente se activa la socialización pública a la comunidad institucional; y de esta manera se desarrolla un plan que permite transformar dichas realidades de exclusión, rechazo, desigualdad que aún persisten en las sociedades latinoamericanas.

De esta manera, es necesario reconocer a la educación como catalizador indispensable, que solo será sostenible en la medida en que se construya sobre la base de condiciones de igualdad y equidad; así que este programa institucional se identifica como integral e



inclusivo, en el que los ejes de igualdad serán considerados en los ámbitos de educación para que se pueda difundir mediante actividades y capacitaciones constantes para ser más conscientes y empezar a transversalizar estas nuevas prácticas inclusivas.

2. Antecedentes

En relación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 2, inciso 1, determina que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Norma Suprema el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, declaración que implica, en lo pertinente, la prevalencia de valores por sobre la simple aplicación de las normas;

Que, el artículo 27 de la Carta Magna ecuatoriana preceptúa: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”;

Que, el artículo 343 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”.



En la Ley Orgánica de Educación Superior, en su artículo 9, se menciona que “La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza”.

Que, el artículo 71 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina que el principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad.

En el Reglamento de Régimen Académico del CES, en el artículo 3 literal f, dispone a: “Contribuir a la formación del talento humano y al desarrollo de profesionales y ciudadanos críticos, creativos, deliberativos y éticos, que desarrollen conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, comprometiéndose con las transformaciones de los entornos sociales y naturales, y respetando la interculturalidad, igualdad de género y demás derechos constitucionales”.

Que, el artículo 1 del Reglamento de Código de Ética del Instituto Superior Tecnológico del Azuay declara: “Las disposiciones de este Código establecen el marco conductual al que, con carácter obligatorio, deben regirse todos los actores de la comunidad académica, en pos de garantizar una convivencia pacífica y armónica, y ajustar su comportamiento al ordenamiento jurídico vigente, desde lo ético, con un enfoque racional, humanista y conciencia colectiva, precautelando los intereses institucionales.”

Que, el artículo 1 del Reglamento de actuación en casos de acoso, discriminación negativa y violencia tiene por objeto regular la estructura orgánica y procedimiento a seguir en el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, para la intervención en casos acoso, discriminación negativa y violencia, generados en contra de cualquier miembro de la comunidad académica por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, orientación religiosa, orientación sexual, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, estado de salud, diferencia física, discapacidad, o cualquier otra condición personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el ejercicio de derechos.

El artículo 3 de las Políticas de Igualdad e Inclusión del Instituto Superior Tecnológico del Azuay expide que: “Los estudiantes, profesores, investigadores, servidores y trabajadores gozarán iguales condiciones para el ejercicio de los derechos previstos por las normas vigentes para su respectivo estamento, con las garantías adicionales para aquellas personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad por una o más causas. De esta manera, se adoptarán de manera progresiva, sistemática y planificada las medidas



pertinentes y adecuadas con el objeto de eliminar los obstáculos que impidan el ejercicio de derechos de los miembros de la comunidad académica en condiciones de igualdad.

El Instituto Superior Tecnológico del Azuay, 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: Mgt. María Paz Machado y Mgt. Jessica Crespo Cabrera 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 Superior Tecnológico del Azuay – ISTA, creada el 18 de octubre de 2017 con el código institucional 2010, es una institución de derecho público sin fines de lucro, financiada con fondos provenientes del Estado, con personería jurídica propia, adscrita a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

La elaboración del Plan de Igualdad, pretende fortalecer la participación activa de todos los actores de la comunidad institucional para que juntos construyamos procesos de igualdad y generemos cambios en las prácticas sociales excluyentes, a fin de garantizar una sociedad justa, democrática e incluyente.

Ante ello, se mantendrá la misión institucional de formar profesionales comprometidos éticamente con la sociedad, desde una preparación basada en entornos de aprendizaje académicos y experienciales que contribuyan al desarrollo de la matriz productiva de la región y sustentada en principios de igualdad, inclusión, solidaridad, interculturalidad y comprensión de la diversidad; y con la visión de ser una institución de calidad, solidaria, inclusiva, intercultural y diversa, reconocida por su excelencia académica y sus aportes a la sociedad en el área de la investigación, innovación tecnológica y vinculación con la colectividad, promoviendo el desarrollo integral de la persona y el entorno, en busca de una sociedad justa y equitativa.

Por lo tanto, desde su esencia, el ISTA intenta mejorar la calidad de vida institucional, formándolos en competencias técnicas específicas, pero sobre todo en competencias blandas y socioemocionales que les permitan desenvolverse en el mercado laboral. Buscará espacios para brindar conocimiento a los estudiantes y docentes de todas las carreras para fomentar la necesidad del respeto e igualdad a los grupos que históricamente han sido vulnerados y/o discriminados y así poder aportar con más actividades que conlleven la transversalización de estos ejes.



4. Objetivos

Objetivo general:

Constituir una Institución de Educación Superior, libre de discriminación por razones de género, etnia, discapacidades, condición socioeconómica, a través de la implementación de acciones estratégicas en cada uno de estos ejes, que permitan propender a la igualdad entre todos sus actores.

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 la Institución de Educación Superior.
- Generar procesos de empoderamiento de todos los actores institucionales con perspectivas de género, inclusión de la discapacidad y respeto a la diversidad intercultural y económica.

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 la no discriminación en el ámbito educativo. Se requiere estructurar un proyecto político que apunte a un nuevo modelo de democracia e inclusión en el que se identifiquen claramente las causas que generan la discriminación y desigualdad, además de las formas en que éstas se evidencian dentro del Sistema de Educación Superior.

El garantizar la inclusión 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 discapacidad, 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 que en países como Argentina se han desarrollado, desde hace más de cuarenta años, 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, p. 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, p. 37). A esto se añade, la insuficiente fundamentación que generan dichas propuestas cuando hacen alusión a la equidad; y la justicia social, se observa como “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, p. 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, p. 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:

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.

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 inmerecida (Rodríguez Zepeda, 2005); y, por tanto, requieren de atención prioritaria.

6. Diagnóstico participativo institucional

El proceso del diagnóstico participativo institucional fue trabajado desde noviembre del 2018 hasta el mes de junio de 2020, en donde se pudo identificar las limitaciones y oportunidades que tiene el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, frente a la búsqueda de la igualdad, el respeto de sus derechos y el ejercicio de sus deberes frente a los miembros de la misma y también como sujetos sociales. Paralelamente es una herramienta que contribuyó 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 cada Institución de Educación Superior.

En el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, se realizó un proceso de sensibilización y taller de Diagnóstico que se trabajó con toda la comunidad, en este proceso se observó que en la mayoría de participantes persiste la invisibilización de los temas de género, interculturalidad y discapacidad, por ello los constructos limitan el considerar que personas con discapacidad, de diversidad cultural y sexual son parte de la comunidad educativa y en la interrelación diaria de las actividades institucionales, sociales y laborales.

Se manifiesta lo anterior debido a que, en el transcurso de los talleres desarrollados, pese a las actividades propuestas, existieron silencios, por lo que se creó espacios para promover reflexiones e incentivar la participación de los representantes estudiantiles, docentes y administrativos. Sin embargo, fue reiterativo el escuchar que los ejes de discapacidad e interculturalidad y en específico la diversidad sexual (género) no se observaba como parámetros de discriminación y/o desigualdad contraria a variables como el estatus económico, conflictos familiares, religión y la decisión de estudios. Esto permite



ver y cuestionar la amplitud de problemáticas, causas y efectos que impiden el pleno ejercicio de derechos, que van más allá del acceso a la educación sino el crear las condiciones adecuadas para un ambiente relacional favorable para el desarrollo integral de los miembros de la comunidad educativa, garantizándose una educación de calidad y calidez.

Ante la invisibilización que existe en torno a los ejes de género, interculturalidad y discapacidad en los ámbitos de Vinculación con la Comunidad, Investigación, Gestión Institucional y Formación académica, que se especifica como problemática desde la teoría; vemos la necesidad de un abordaje e intervención que surja desde una ética de contenido, solidaria en términos de Ellacuría (1990, citado por Vásquez s/f) a la que Freire la denomina “ética vital”. Una ética en el marco de la visión de Dussel, en la que el ser humano está abierto a la ética por su estructura de ser incompleto, imperfecto y necesitado, abierto por necesidad “al otro que yo” (alter) y a “lo otro” (la naturaleza). Y considerando los tres preceptos éticos del mundo quechua andino: ama Llulla, ama Killa, ama Shua (no mentir, no robar, no ser ocioso).

A partir de esta asimilación de sujetos de derechos se podrá actuar y aceptar que somos seres diversos e inconclusos que estamos en permanente desarrollo fisiológico, psicológico y socio-afectivo. Que pese a que en este proyecto no se ha considerado el factor ambiental también es imprescindible mirarlo para adaptar y cuidar del entorno físico en el que se educa.

A través de esta actividad se ha identificado los problemas específicos de las personas con discapacidad, de las personas de los pueblos y nacionalidades, de mujeres, hombres y personas con diversas identidades de género que forman parte de la institución. Se generó un proceso participativo y se ha priorizado la identificación de los problemas de desigualdad por cada ámbito de gestión y de esta manera se ha podido enfocar las acciones del Plan de Transversalización.

Género:

Formación: Dentro de este ámbito se ha presentado la inequidad notoria del número de estudiantes mujeres en comparación de estudiantes hombres sobre todo en carreras duales abiertas. Se puede comprender que de cierta manera es por la falta de promoción en colegios de mujeres y porque se puede estar visualizando como “carreras de esfuerzo físico que los hombres pueden hacerlo”.

Dentro de la carrera de Tecnología en Desarrollo Infantil Integral ocurre todo lo contrario, pues existe poca presencia (uno) de estudiantes hombres. Esto puede ocurrir porque “el cuidar de niños es oficio de las mujeres”.



Investigación: Dentro de este ámbito se informa que no se ha considerado en investigaciones institucionales la variable de género.

Vinculación con la comunidad: Dentro de este ámbito se menciona como las empresas con las que se mantiene convenios para prácticas preprofesionales y prácticas duales prefieren recibir a los hombres porque muchas veces las estudiantes mujeres pueden ser una distracción o no conocer mucho sobre las necesidades técnicas, en otras palabras, poco conocimiento de la materia.

Gestión institucional: En este ámbito se ha observado la inequidad de contratación en el personal docente, ya que sobre todo en carreras duales abiertas en casi su totalidad son hombres.

Discapacidad:

Formación: En este ámbito se evidencia preocupación porque no se cuenta con conocimiento e información sobre la discapacidad y más aún sobre la inclusión educativa que se debería practicar en el Instituto. Por otro lado, las carreras que se ofertan no atienden a las demandas de estudiantes con discapacidad.

Investigación: Dentro de este ámbito se reconoce que los docentes y personal administrativo y de servicio no cuentan con la experiencia de trabajar con personas con discapacidad.

Vinculación con la comunidad: En este ámbito se puede mencionar que el Instituto no cuenta con proyectos para trabajar con personas con discapacidad, puede ser por la falta de personal capacitado sobre esta temática.

Gestión institucional: El Instituto presenta barreras de acceso en su infraestructura como ascensor o aulas equipadas para personas con discapacidad física si se diera el caso; así mismo se presenta falta de personal capacitado para brindar acompañamiento o asesoramiento durante alguna necesidad educativa especial. Esto indica a su vez que las carreras presentan un limitante y por ende los docentes y/o estudiantes que puedan presentar cualquier tipo de discapacidad no podrían desempeñarse asertivamente.

Interculturalidad.

Formación: En este ámbito se reconoce que solo la carrera de Tecnología en Desarrollo Infantil Integral presenta como asignatura de aprendizaje el kichwa y se cree conveniente que en todas las demás se debe impartir y que sea igual de importante como el idioma inglés.

Por otro lado, se reconoció que no toda la comunidad institucional tiene conocimiento en temas de interculturalidad.



Investigación: En este ámbito no se han planteado investigaciones con enfoque intercultural.

Vinculación con la comunidad: En este ámbito no se han planteado temas de vinculación con enfoque intercultural.

Gestión institucional: En este ámbito se presencia un limitante acceso a estudiantes de otras culturas, que si bien SENESCYT es quien otorga los cupos mediante el examen Ser Bachiller, de cierta manera se podría reconocer que históricamente ciertas culturas/etnias no han tenido el espacio ni la academia adecuada para obtener un fácil acceso a la educación superior.

En lo que respecta al personal docente y de servicio, no se cuenta con diversidad étnica, puesto que en la actualidad contamos con una docente de etnia indígena-Cañari.

Situación socioeconómica.

En este apartado se detallan los principales determinantes socioeconómicos de la comunidad institucional: estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios de mantenimiento. Por la emergencia sanitaria Covid-19, la información de análisis ha sido recopilada por encuestas y sistemas propios del Instituto que corresponden al año lectivo 2019-2020. La ficha socioeconómica aplicada será de utilidad a futuro para actualizar información y a más de ello para analizar, investigar e informar las condiciones dentro de la institución.

Los factores socioeconómicos están ligados a una amplia gama de repercusiones de la vida y son aquellas características sociales y económicas que ayudan a moldear la personalidad, las actitudes y el desempeño laboral de las personas (Chase, 2014). Actualmente, la actividad laboral es una de las tareas que mayor tiempo ocupa en la vida diaria de las personas, por ello la importancia de identificar como estos factores influyen ya sea de forma positiva o negativa a sus funciones.

El Instituto Superior Tecnológico del Azuay cuenta actualmente con un total de setenta y seis trabajadores, de los cuales tres de ellos pertenecen al área administrativa y dos trabajan en el área de servicios de mantenimiento. Al ser tan pocos trabajadores en el área administrativa, se ha designado a los docentes suplir varias de las necesidades en este campo para solventar todas las actividades que se deben desarrollar.

La mayoría de los trabajadores que actualmente ofrecen sus servicios dentro del ISTA tienen a su cargo a niños menores de edad, esto se debe a que son jóvenes adultos (25-54 años) y que en su mayoría están casados, por ende, la descendencia de las nuevas generaciones en edad infantil.



Los docentes manifiestan que principalmente de ellos proviene el sustento para el mantenimiento y los gastos dentro de sus hogares, solo una minoría depende ya sea de sus padres o de su cónyuge. Además, la mayoría se consideran en un nivel económico de categoría “Medio” por ello la necesidad de contar con otros ingresos ya sea de modo independiente o bajo dependencia. Estos datos nos confirman que, debido al aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, el incremento en las expectativas de vida y la demanda por el cuidado de los hijos/as han propiciado que el ser humano independientemente de su género busque la forma de mejorar su calidad de vida y la de los suyos.

Cabe mencionar que tan solo 4 trabajadores del ISTA tienen un contrato de planta mientras que los 72 restantes son contratos ocasionales, lo cual genera temor por la inestabilidad para conservar sus trabajos.

“Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos”. Recuperado de <https://www.ambiente.gob.ec/>

Los grupos en estado de vulnerabilidad suele ser un tema muy importante al momento de analizar los factores socioeconómicos de una persona. En el ISTA se identificó que once trabajadores están a cargo de los cuidados de una persona con algún tipo de enfermedad catastrófica o degenerativa, y por otra parte una sola persona se auto-identifica como grupo vulnerable al presentar una discapacidad visual.

En cuanto a la población estudiantil, se cuenta con un total de seiscientos cincuenta y tres estudiantes entre hombres y mujeres, de los cuales resulta necesario mencionar que cinco de ellos presentan discapacidad que a su vez cuentan con carnet de CONADIS, lo cual es gratificante ya que reciben algún tipo de apoyo social y/o económico.

En el tema laboral, la gran mayoría de estudiantes no trabaja y es importante mencionar que los horarios de clases del instituto, sobre todo en carreras duales demanda gran cantidad de tiempo, incluso asistencia a clases en horario nocturno. Esta información se considera como no favorable ya que tan solo dieciséis estudiantes poseen beca, lo que implica que el resto de estudiantes no beneficiarios tienen que cubrir en su totalidad los gastos académicos. Si bien la educación es pública, es imprescindible considerar que una gran cantidad de estudiantes residen en otros cantones lo cual implica una dificultad, puesto que tienen que cubrir con gastos de movilización, arriendo y alimentación en ciertos casos, además de material académico necesario para su correcta formación.

Para finalizar, se obtuvo información de que un gran porcentaje de estudiantes viven con



sus padres, en especial solo con la madre y ella es quien brinda sustento al hogar; es decir la gran mayoría de estudiantes necesitan de sus padres para continuar con su formación académica.

7. Desarrollo del Plan:

El Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico del Azuay 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. Se enmarca en una perspectiva que favorece la prevención, identificación y abordaje de las desigualdades, proponiendo la generación de cambios académicos 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, 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.

A continuación, se detallarán actividades conforme los diferentes ámbitos de gestión: Investigación, vinculación con la sociedad, formación e institucionalización en relación a los resultados del análisis institucional.

En primer lugar, se determinó que en el ISTA no existen proyectos de investigación que aborden temas de género, interculturalidad y discapacidad, como a la vez hay desconocimiento de la planta docente en cómo transversalizarlos en las propuestas de proyectos investigativos. Para ello, se propone empezar con foros virtuales de sensibilización y capacitación a los docentes y población estudiantil, para después organizar grupos focales para insertar lo aprendido en temas investigativos.



Por otro lado, en el ámbito de Formación, en relación al eje de género se refirió que se presenta discriminación por designación de roles; estereotipos que señala a la mujer de acuerdo a las funciones que desempeña y la comunidad institucional ha presentado poco o nada de conocimiento sobre el término género y todo lo que conlleva. Ante esta problemática se ha planteado lo siguiente: continuar con el evento “KINTI”, desarrollar campañas comunicacionales para visualizar la equidad y generar cursos de capacitación continua basados en la temática.

En el eje de interculturalidad, se invisibiliza la presencia de grupos de pueblos y nacionalidades, ya que existe confusión en la terminología. Para transversalizar esta temática se propone generar jornadas académicas culturales o festivales interculturales con todos los miembros de la comunidad institucional, involucrar al lenguaje ancestral kichwa e inglés en diversas actividades, en la malla curricular de las carreras y eventos institucionales; además desarrollar el festival de idiomas y presentar cursos de capacitación continua.

En relación al eje de discapacidad, en el análisis se pudo evidenciar que se desconocía esta temática, pues se comprendía únicamente cuando la discapacidad era notoria o física; por otro lado, las carreras que se ofertan no atienden a las demandas de personas con discapacidad, por ende, no se cuenta con inclusión educativa en la institución. Se ha invisibilizado la discapacidad en estudiantes, personal administrativo y cuerpo docente, se considera que no tienen las mismas oportunidades que los demás por sus discapacidades y ante este problema se propone identificar y acompañar a los casos de estudiantes con discapacidad y con necesidades educativas especiales.

En el ámbito de vinculación con la sociedad, se visualiza como problemática que durante las prácticas empresariales se asignan tareas a los estudiantes según su género, lo cual es impactante porque los educandos están acostumbrados a que en su instituto se planifique y ejecute proyectos de acuerdo a sus habilidades e intereses. Para ello se generarán documentos con acuerdos comunes entre la empresa y el instituto para una designación equitativa de tareas, proyectos, etc.

En el eje de interculturalidad y discapacidad no se han planteado temas de proyectos de vinculación con el enfoque pleno de conocimiento y respeto a estos grupos que históricamente han sido excluidos, para ello se plantea generar al menos un proyecto aprobado con estas temáticas que respondan a la sostenibilidad intercultural y educacional para beneficiar a toda la comunidad.

Por último, en el ámbito de institucionalización se refleja el desconocimiento de políticas y normativas que velen por la no discriminación, rechazo o violencia de género, discapacidad, inclusión educativa y sobre la distinción de personas de pueblos



nacionalidades; reflejando de esta manera una carencia de un estatuto o reglamentos internos que consideren la igualdad y equidad. Por ello se han planteado actividades como: aplicar una misión y visión que contemple los ejes de igualdad, verificar que el estatuto general vele por todos y todas, incorporar políticas y normativas (políticas de igualdad) antidiscriminatorias a sectores vulnerables, minoritarios y de atención prioritaria a nivel general y que esto se replique en toda la comunidad académica; generar un reglamento de seguimiento a graduados y de Unidad de Titulación que presencie a los ejes en mención, reformar el proceso de selección de personal incluyendo un proceso adecuado e inclusivo, revisión del POA institucional, implementar una ficha socioeconómica y de salud a fin de identificar a grupos que cumplan con estos criterios; difundir, exponer y entregar reconocimientos a los mejores proyectos integradores, actualizar las mallas curriculares de las carreras con la perspectiva de incluir los ejes en mención y proporcionar señalética en espacios para las personas con discapacidad.

Todas las actividades se presentan en la Matriz de Transversalización y para determinar la viabilidad de estas, desde la Coordinación de Bienestar Institucional se ha socializado con los directores y jefes de las unidades respectivas para consolidar la información. Es importante considerar que para llevar a cabo todas las actividades es necesario que SENESCYT asigne presupuesto al Instituto, pues como una entidad de Educación Superior nos comprometemos a generar estos procesos realizando autogestión y con cooperación institucional tanto pública como privada y con recursos propios; sin embargo, es importante que se cuente con una asignación presupuestaria para cumplir con los objetivos planteados.

Cronograma:

ÁMBITO DE GESTIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	AÑO	MES
Investigación	1. Consolidarse como una institución de educación superior acreditada, con procesos de aseguramiento de la calidad como eje fundamental del desarrollo institucional.	Foros virtuales de sensibilización y capacitación a docentes y estudiantes en los ámbitos de género, discapacidad e interculturalidad.	2020	Septiembre
	2. Promover la investigación y	Trabajo virtual con grupos focales para insertar género, discapacidad e interculturalidad como ejes transversales en proyectos de investigación.	2020	Octubre



	producción científica.			
Formación	La oferta educativa del ISTA se orienta a programas de calidad y actualizados que responden a las demandas reales y potenciales de la sociedad.	Continuar con el evento "KINTI" y presentar un enfoque de respeto e igualdad de género.	2020	Julio
		Campañas comunicacionales para visualizar la equidad de género.	2020	Septiembre
		Generar cursos de capacitación continua basados en la temática de género e interculturalidad.	2020	Diciembre
		Desarrollar jornadas académicas culturales o festivales interculturales con todos los miembros de la comunidad institucional.	2021	Enero
		Involucrar al lenguaje ancestral kichwa e inglés en diversas actividades, en la malla curricular de las carreras y eventos institucionales.	2021	Junio
		Desarrollar el festival de idiomas.	2021	Febrero
		Identificación y acompañamiento a casos de estudiantes con discapacidad y con NEE.	2020	Junio
	Como eje transversal, la vinculación con la sociedad es el resultado de adecuar la Docencia y la investigación a los	Realizar la asignación de roles de los/las estudiantes con igualdad de oportunidades.	2021	Noviembre
		Incorporar un enfoque de equidad de género en las capacitaciones de los proyectos de vinculación.	2021	Diciembre



Vinculación con la sociedad	requerimientos reales y potenciales del “desarrollo desde el territorio”, guiado por el principio de equidad en todas sus dimensiones: equidad económica, social, de género, de etnia, de futuro, y guiados también por los principios de sustentabilidad y sostenibilidad ambientales.	Realizar un proyecto que responda a la sostenibilidad de los ejes de discapacidad e interculturalidad en beneficio a toda la comunidad institucional.	2021	Septiembre
Institucionalización	Conseguir un manejo eficiente en la gestión administrativa y organizacional de la institución.	Plantear una misión y visión que contemple los ejes de igualdad.	2020	Junio
		Verificar que el estatuto general vele por los ejes de igualdad.	2020	Julio
		Incorporación de políticas y normativas (políticas de igualdad) antidiscriminatorias a sectores vulnerables, minoritarios y de atención prioritaria a nivel general y que esto se replique en toda la comunidad académica.	2020	Julio
		Generar un reglamento de seguimiento a graduados y de Unidad de Titulación que contemple los tres ejes de igualdad.	2020	Agosto



		Reformar el proceso de selección de personal incluyendo un proceso adecuado e inclusivo.	2020	Agosto
		Revisar que el POA institucional contemple la acción de los ejes de igualdad.	2020	Julio
		Implementar una ficha socioeconómica y de salud, con el fin de identificar grupos vulnerables.	2020	Junio
		Presentación y reconocimiento de proyectos de emprendimiento y/o integrador.	2020	Octubre
		Actualizar las mallas curriculares de las carreras a fin de incluir los ejes de igualdad.	2021	Noviembre
		Incluir señalética en espacios para las personas con discapacidad.	2021	Abril

Estrategia de sostenibilidad:

Con la finalidad de dar continuidad al Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico del Azuay, se plantea:

1. Durante el primer año de ejecución realizar un seguimiento oportuno, con el fin de diseñar planes de mejora si fuese el caso.
2. A partir del segundo año realizar seguimientos y planes de mejora anuales.
3. Garantizar que en los Planes Operativos Anuales de cada Dirección se incluya y se ejecuten las actividades previstas en este Plan.
4. Contar con una campaña de difusión permanente.
5. Incluir en los procesos de inducción a estudiantes, docentes, y administrativos la socialización del plan.
6. Crear mecanismos de sistematización de resultados.
7. Establecer políticas de igualdad institucional.
8. Elaborar políticas de acción afirmativa.



La implementación del Plan de Igualdad conlleva esfuerzos compartidos y coordinados de todos los miembros institucionales, 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. En este proceso es necesario marcar metas, plazos y destinar recursos para la realización efectiva del plan de Igualdad Institucional. Adicionalmente se han definido algunas etapas de implementación:

Aprobación del Plan por parte de las autoridades institucionales:

Dentro del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad, se han generado convocatorias a reuniones para socializar el informe del diagnóstico participativo institucional al Comité Ampliado de Transversalización que está conformado por profesionales representantes del ISTA, en el cual se obtuvieron observaciones y sugerencias apropiadas para fortalecer y establecer las actividades detalladas en la matriz de transversalización de acuerdo a la realidad institucional.

A partir de ello, se procedió a socializar el informe al Órgano Colegiado Superior y sugirieron acoger las recomendaciones dadas por los compañeros docentes jefes de las áreas de gestión a trabajarse en el plan de igualdad.

Plan de Comunicación:

Con el objetivo de difundir el Plan de Igualdad se ejecutará un Plan de Comunicación Interno. Ese plan se sustentará bajo 4 ejes:

- Estrategia comunicacional
- Material comunicativo
- Difusión del Plan de Igualdad a través de los diferentes medios de comunicación
- Presentación oficial del Plan de Igualdad a la comunidad académica

Estrategia comunicacional:

Se desarrollará una estrategia digital de comunicación para informar el Plan de Igualdad.

- Presentación oficial del Plan de Igualdad. Se realizará en un evento de bienvenida online con la presencia de estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Fecha: junio 2020



- Comunicar el Plan de Igualdad y las actividades a ejecutarse en el área de investigación, vinculación con la sociedad, gestión académica y formación continua a las autoridades correspondientes.
- Fecha: junio 2020

Material Comunicativo:

- Presentación PowerPoint
- Video Ilustrativo y arte visual
- Fotografías
- Material Didáctico
- Artes para redes sociales

Difusión del Plan de Igualdad a través de los diferentes medios de comunicación:

- Redes sociales institucionales (Facebook, Twitter, Instagram)
- Pantalla Informativa Institucional
- Cartelera Institucional

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Una vez que el Plan de igualdad ha sido implementado, se debe verificar su viabilidad, efectividad y evaluar el nivel de cumplimiento de las acciones planteadas a través de la determinación de cuáles de ellas han sido ejecutadas. Para ello, la IES cuenta con una metodología de seguimiento y evaluación que contribuye a detectar de forma temprana posibles errores o incumplimientos y plantear correctivos rápidos y eficaces.

Por otro lado, la Coordinación de Bienestar Institucional desarrollará acciones de sistematización de la experiencia, lo que implica que se recopile y documente sistemáticamente cada paso ejecutado, para que sea un proceso de reflexión e interpretación crítica sobre la práctica y desde la práctica para detectar de forma temprana posibles errores o incumplimientos y plantear correctivos rápidos y eficaces.

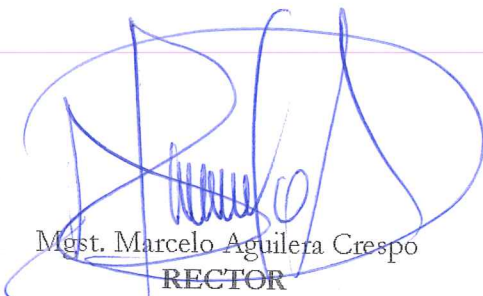
De igual manera se constatará si se han conseguido los objetivos previstos, se definirán las debilidades, fortalezas, y se valorará la posibilidad de replantear nuevos e iniciar el proceso, o de finalizarlo tras haber llegado a la meta planteada.



Instituto Superior
Tecnológico del Azuay

Aprobado en la ciudad de Cuenca en la Sesión Extraordinaria Séptima del Pleno del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico del Azuay, a los 27 días del mes de marzo de 2020, sesión declarada como permanente el 16 de marzo del mismo año, por decreto de Emergencia Sanitaria por el Presidente de la República; reformado en la Sesión Extraordinaria Octava del 06 de julio de 2020.

Dada en Cuenca el 06 de julio de 2020.



Mgst. Marcelo Aguilera Crespo
RECTOR
INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO DEL AZUAY



Mgst. Mauricio Avilés Ordóñez
SECRETARIO
INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO DEL AZUAY