

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ACADÉMICA**PLAN DE IGUALDAD DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

Elaborado por el equipo técnico

- Dra. Silvia Pacheco Mendoza
- Lic. Gina Acebo Del Valle
- Lic. Oswaldo Zaruma
- Ing. Washington Fierro Saltos
- Psclgo. Santiago Cordero

Julio, 2021

Contenido

1. Introducción	2
2. Marco Legal	2
2.1 Constitución de la República del Ecuador	2
2.2. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	3
2.3. Reglamento de Régimen Académico (RRA)	5
2.4. Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior	5
2.5. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe	6
3. Diagnóstico del Plan de Igualdad	6
3.1. Género en la Universidad Estatal de Bolívar	9
3.2. Discapacidad	13
3.2.1. Políticas inclusivas en la educación superior	14
3.2.2. Inclusión educativa en las Instituciones de Educación Superior	15
3.2.3. Accesibilidad y Universidad	17
3.3. Interculturalidad	19
3.4. Medio ambiente	21
4. Justificación	22
5. Objetivos	23
6. Políticas	23
7. Plan de acción	26
8. Seguimiento y Monitoreo	35
9. Bibliografía	36

1. Introducción

La Universidad Estatal de Bolívar en estricto cumplimiento al ejercicio de los derechos humanos y en la búsqueda permanente de una sociedad igualitaria, democrática y el desarrollo integral e incluyente, implementa el Plan Institucional de Igualdad como política universitaria desde la diversidad, que busca promover acciones afirmativas y cambios estructurales en las dinámicas sociales hacia la igualdad, el desarrollo socioeducativo y la conservación de la naturaleza para la comunidad universitaria, mediante las funciones sustantivas de la docencia, investigación y vinculación.

Este plan aborda las perspectivas relacionados con los ejes de discapacidad, género, interculturalidad y medio ambiente, cada uno con sus respectivos argumentos y fundamentos legales, objetivos y actividades; estos constituyen componentes fundamentales para que los derechos sean inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

El Plan es producto de un análisis a su nivel más profundo de los factores sociales, políticos, económicos, y culturales que afecta a la armonía de la comunidad universitaria, por tanto, el Plan de Igualdad se orienta eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación y eliminar o minimizar, los obstáculos que impiden que todos los/as estudiantes puedan acceder al aprendizaje y logren su plena participación en el sistema universitario, con especial atención a quienes se encuentren en situación de riesgo de exclusión o exclusión social. La participación de los actores, sectores y contexto del Plan, será comprendida como la obligación de la Universidad en busca permanente de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en igualdad de oportunidades, en convergencia con nuestro **“Modelo Educativo Humano Cultural”** y faciliten el aprendizaje y desarrollo sostenible de la comunidad universitaria.

La Universidad Estatal de Bolívar, asume las obligaciones y los deberes, en virtud de los derechos humanos, para respetar, proteger y realizar el ejercicio de los derechos de los estudiantes. El compromiso de brindar respeto y educación de calidad con pertinencia y fomentar la interculturalidad inclusiva que promueva la diversidad de identidades y capacidades de toda su comunidad universitaria, basados en los principios de universalidad con interdependencia, interculturalidad, indivisibilidad y progresividad.

2. Marco Legal

2.1 Constitución de la República del Ecuador

El **artículo 4**, establece que el territorio del Ecuador constituye una unidad geográfica e histórica de dimensiones naturales, sociales y culturales, legado de nuestros antepasados y pueblos ancestrales.

El **artículo 21**, determina que las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones; a la libertad estética; a conocer la memoria histórica de sus culturas y a acceder a su patrimonio cultural;

a difundir sus propias expresiones culturales y tener acceso a expresiones culturales diversas.

El **artículo 23**, manifiesta que las personas tienen derecho a acceder y participar del espacio público como ámbito de deliberación, intercambio cultural, cohesión social y promoción de la igualdad en la diversidad. El derecho a difundir en el espacio público las propias expresiones culturales se ejercerá sin más limitaciones que las que establezca la ley, con sujeción a los principios constitucionales.

El **artículo 26**, define a la educación como un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible 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.

El **artículo 27**, manifiesta que "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."

El **artículo 61**, numeral 7 de la Norma Suprema, indica: "Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...) 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional"

El **artículo 343**, determina que "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, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente."

El artículo 351, establece que el "sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

2.2. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Que el artículo 2 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), señala: "Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación

superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna".

Que, el artículo 4 de la LOES, 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";

Que el artículo 5, en sus literales establece: h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz; i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior;(LOES, 2018)

El artículo 8 literales a). b). e), d), e). g) y h) de la referida Ley, dispone: "Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines: a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico; c) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional; d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social; e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo; (...) g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; y, h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria";

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

El artículo 71 de la Ley citada, señala: "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 o 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. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.

2.3. Reglamento de Régimen Académico (RRA)

Que el artículo 3, establece que el literal a.) Garantizar una formación de alta calidad que propenda a la excelencia y pertinencia del Sistema de Educación Superior, mediante su articulación a las necesidades de la transformación y participación social, fundamentales para alcanzar el Buen Vivir

Que el artículo 5, establece el enfoque de derechos en la educación superior. - Es el fundamento que guía las políticas, programas y planes de las IES, en vías de concretar acciones afirmativas específicas y preferenciales hacia los grupos de atención prioritaria de la sociedad, en cumplimiento de lo establecido por la normativa vigente y la búsqueda de la inclusión social. Las mismas que serán incorporadas al plan institucional de igualdad (...).

2.4. Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior

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

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

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

La disposición general SEGUNDA establece que "Las IES deberán asegurar, mediante normativa y políticas internas efectivas. que las relaciones entre los

actores de las Instituciones de Educación Superior se desarrollen en un entorno de igualdad de oportunidades”.

La disposición general TERCERA, determina que “Las IES, en función del diagnóstico institucional, deberán establecer un Plan de Igualdad institucional. El plan contendrá metas a corto, mediano y largo plazo y será ejecutado a través de los mecanismos e instrumentos que definan las IES, principalmente por medio de normas internas, políticas institucionales, y asignaturas en carreras y programas.

Los Planes de Igualdad serán notificados al CES y serán evaluados anualmente y modificados según los avances y necesidades de las IES.

2.5. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe

Metas objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021).

Es el instrumento que guía la planificación nacional y el accionar del sector público al cual deben alinearse de manera vinculante las políticas, programas y proyectos públicos, con el fin de alcanzar los objetivos nacionales de desarrollo. Desde esta perspectiva, la planificación se opera en el nivel intersectorial, sectorial e institucional, se alinea con la planificación nacional, y se vincula de forma transversal con las Agendas Nacionales para la Igualdad de Género, Discapacidades, Movilidad Humana, Intergeneracional e Intercultural. El Plan Nacional de Desarrollo establece objetivos, políticas y metas, a las cuales deben alinearse los demás instrumentos de planificación, e incorporar el principio de igualdad y no discriminación.

Agenda de las mujeres

En 2018 el Consejo Nacional para la Igualdad de Género aprobó la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021, que incluye ejes, políticas y acciones a adoptar por parte de instituciones y sociedad civil partiendo de la equidad de trato.

3. Diagnóstico del Plan de Igualdad

El plan producto del diagnóstico investigativo recoge criterios relevantes para la transversalización de los ejes: discapacidades, género, ambiente e interculturalidad para inserción en la academia, investigación, la vinculación con la sociedad e institucionalización, con fines de generar procesos de empoderamiento con perspectivas del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria.

La información para el diagnóstico se recoge de insumos de los informes de rendiciones de cuenta realizados a la Comunidad Universitaria, por los principales directivos, así como de los datos facilitados por las áreas claves de nuestra institución (DTICs, Talento Humano, Planificación Institucional, Vicerrectorados, etc):

En la siguiente sección de este documento, se detallan las cifras tanto de matriculados, docentes, administrativos, entre otros datos importantes.

Número de estudiantes por Facultades:

Tabla 1. Estudiantes matriculados por Facultades

FACULTAD	CARRERA	Abril 2020 - agosto 2020	Noviembre 2020 - marzo 2021
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	379	450
	COMUNICACIÓN	337	414
	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	360	452
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	77	142
	MERCADOTECNIA	138	169
	SOFTWARE	103	139
	TURISMO	138	164
TOTAL FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA		1.532	1.930
CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE	AGROINDUSTRIA	249	285
	AGRONOMÍA	331	411
	MEDICINA VETERINARIA	512	626
TOTAL FACULTAD CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE		1.092	1.322
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SOCIALES,	EDUCACIÓN BÁSICA	533	627
	EDUCACIÓN INICIAL	298	383
FILOSÓFICAS Y HUMANÍSTICAS	EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE	41	65
	PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES (INFORMÁTICA)	61	98
	PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES (MATEMÁTICAS Y FÍSICA)	40	96
TOTAL FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SOCIALES, FILOSÓFICAS Y HUMANÍSTICAS		973	1.269
CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO	ENFERMERÍA (REDISEÑO)	516	594
	INGENIERÍA EN RIESGOS DE DESASTRES	91	148
	TERAPIA FÍSICA	45	86
TOTAL FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO		652	828
JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS	DERECHO (REDISEÑO)	672	786
	SOCIOLOGÍA (REDISEÑO)	156	185
TOTAL FACULTAD JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS		828	971
TOTAL GENERAL		5.077	6.320

Fuente: SIANET

Elaborado: Dirección de Planeamiento y Aseguramiento de la Calidad

Nota: No se incluyen la cifra de estudiantes de nivelación

Estudiantes regulares – Periodo: Marzo – septiembre 2021

Estudiantes	CANTIDAD
Masculino	3590
Femenino	5742
LGTBI	3
Total	9335

La mayor cantidad de estudiantes en la UEB son de género femenino en un 61%, mientras que el 38.45% son de género masculino y del grupo GLBTI 1 el 0,032%. Esta población estudiantil corresponde al periodo 2021, incluido los estudiantes del Sistema de Nivelación legalmente matriculados.

DOCENTES TITULARES – PERIODO 2021

FACULTAD/DEPARTAMENTO	TIEMPO COMPLETO			MEDIO TIEMPO			TIEMPO PARCIAL			TOTAL
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
ADMINISTRATIVAS	50	36	14	1	0	1	3	3	0	54
AGROPECUARIAS	43	31	12	0	0	0	0	0	0	43
EDUCACIÓN	15	10	5	2	2	0	0	0	0	17
SALUD	20	8	12	3	0	3	0	0	0	23
JURISPRUDENCIA	18	14	4	2	2	0	0	0	0	20
DEP. INFORMÁTICA	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2
DEP. IDIOMAS	4	2	2	0	0	0	0	0	0	4
TOTAL	152	101	51	8	4	4	3	3	0	163

DOCENTES A CONTRATO

DOCENTES	CANTIDAD
Hombres	80
Mujeres	61

La mayoría de personal docente en la UEB es de género masculino y en tanto que el género femenino

PERSONAL ADMINISTRATIVO – AÑO 2021

GÉNERO	GRUPO ÉTNICO	DISCAPACIDAD
Masculino	Mestizo	Física
		4
Femenino	Indígena	Auditivo
		3
104	Blanco	Visual
		1
	Montubio	
		8
	Afroamericano	
		1
		104

PERSONAL DE CÓDIGO DEL TRABAJO – AÑO 2021

GÉNERO	GRUPO ÉTNICO	DISCAPACIDAD
Masculino	Mestizo	Física
		1
Femenino	Indígena	Psicosocial
		1
74	Blanco	VISUAL
	Montubio	
		1
	Afroamericano	
		0
		74

La mayoría de personal del Código del Trabajo en la UEB es de género masculino en tanto que en el personal administrativo en la UEB es de género femenino

La implementación del plan de igualdad permitirá implementar medidas, acciones que impulsen a encontrar un nuevo modo de vida basado en la inclusión, la sustentabilidad y la democracia

3.1. Género en la Universidad Estatal de Bolívar

En un estudio realizado por Fundación Maquita (2021), de la situación de género en la Universidad Estatal de Bolívar durante el 2019, de una muestra de 883 encuestas digitales a estudiantes del total de 5534 estudiantes en cinco facultades, se desprende que el 64% fueron hombres y 36% mujeres; 80% se identificó como mestizo, el 19% como indígena y el resto de la población (1.5%) como afrodescendiente, montubia y otros. El 50% de estudiantes se definen como de clase media, el 29% como clase media baja, el 18% como clase baja y el 3% como clase media alta. El 56% de la población estudiantil es de procedencia urbana, mientras que el 44% es de procedencia rural. En un nivel más profundo de ejes temáticos en el diagnóstico sus resultados nos muestran:

- a) **Roles de Género:** Las mujeres que participaron en los grupos focales todavía sienten que son vistas sólo como “amas de casa”, en contraste con los hombres que siguen siendo vistos como los que sustentan la economía del hogar, como “los proveedores”. Sin embargo, el 97% de encuestados apoyan y piensan que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos, el 74% piensa que sí contribuye a cambiar los roles de género en su vida cotidiana, en su comportamiento y en su relación con las demás personas. Cuando hablamos de roles de género, se miran cambios hasta cierto punto, pero son cambios circunstanciales, momentáneos y que parten más del discurso que de los hábitos. Por otra parte, se evidencia confusión entre “preferencias” hacia las mujeres dentro del aula universitaria, con violencias y acoso sexual.

Según la experiencia de los estudiantes universitarios en su proceso académico, descubrimos que el 59% de los estudiantes sostienen que no se incluyen temas de género, feminismo, textos de autoras y miradas desde las mujeres en los contenidos áulicos y que el 41% afirma que sí se incluyen estos contenidos.

- b) **Percepciones sobre el Feminismo:** Dentro de las percepciones sobre el feminismo entre los estudiantes, se obtuvieron algunos datos. Por ejemplo, únicamente el 29% de estudiantes encuestados se considera feminista, de este porcentaje el 89% son mujeres y el 11% hombres. El 26% de estudiantes considera que los hombres no pueden ser feministas, y el 74% señala que machismo y feminismo son conceptos iguales.

En ese sentido, se puede decir que tanto entre los estudiantes como entre los docentes y administrativos predomina: Una percepción negativa o peyorativa sobre el feminismo. Una percepción que tiende a la banalización de las luchas feministas. La idea de que el feminismo es de mujeres y, por lo tanto, una responsabilidad de las mujeres el transformar la situación de inequidad. Un claro desconocimiento tanto del concepto genérico del feminismo, se confunde o equipara al machismo con el feminismo.

Es así que existe una desinformación respecto al tema, lo que deja notar una falencia importante al interior de la institución. Además, la percepción señala que

no existe apoyo por parte de ciertos docentes, especialmente hombres.

- c) **Deserción por Género:** Se percibe que las mujeres son las que más desertan, especialmente debido a la maternidad y cómo esto produce un cambio de las condiciones económicas de las madres. Sin embargo, también se explican razones relacionadas con la violencia de género, una de ellas fue el acoso.

Así mismo, se evidenció la violencia que las mujeres sufren con sus parejas ya sea por celos de sus parejas masculinas o por los roles que se le asigna a la mujer cuando empieza un proceso de pareja.

Aunque la población estudiantil no maneja la información necesaria para la identificación adecuada de este tipo de violencias, sí reconocen la influencia de estas dinámicas agresivas sobre el desempeño académico de las mujeres: el 69% piensa que sí influyen los roles que deben desempeñar las mujeres y la violencia de género en el rendimiento académico estudiantil.

Los mecanismos internos que pueden traducirse, por ejemplo, en servicios, políticas, reglamentos, áreas específicas de trabajo o funcionarios destinados al tema, no son visibles o son poco visibles para la comunidad estudiantil. Esto es apreciable con el 72% de la población universitaria que desconoce las estrategias de apoyo que brinda la UEB para casos de vulnerabilidad estudiantil, y que se confirma dentro de los grupos focales, donde no hay ningún tipo de información proporcionada al respecto.

En esta misma línea vemos cómo el servicio de bienestar universitario que podría ser el departamento que maneje o dé seguimiento a este tipo de problemáticas, tiene una cobertura limitada con un 53% de la población universitaria que conoce sus servicios y un 47% que no los conoce.

- d) **Maternidad Estudiantil:** La maternidad estudiantil es una de las principales razones para la deserción en mujeres, aunque esto no es reconocido así por todo el cuerpo estudiantil. El grupo de estudiantes hombres participantes argumentaron que la maternidad no es una causa per se para la deserción, lo que revela que no existen procesos de concientización o sensibilización en cuanto a las condiciones de vulnerabilidad de la maternidad, ya que, a pesar de los datos proporcionados por los mismos participantes, sobrevive un discurso en el que la permanencia de una madre es un tema de subjetividad y particularidad de cada madre.

La mayoría de grupos focales sostuvo que el apoyo depende de la comprensión que el docente o facultad tenga sobre la maternidad, más no es algo regulado a nivel institucional. Existe además la opinión, por parte de las estudiantes mujeres de que "generalmente son hombres los que no entienden las circunstancias de las mujeres.". El 60% no conoce de apoyos posibles a mujeres embarazadas, lo cual es confirmado en los grupos focales. Algunas personas indicaron servicios de guarderías en el campus central, más no en el resto de dependencias.

Las necesidades principales de las madres que los estudiantes identifican son: apoyo psicológico (seguimiento y acompañamiento), socialización y difusión de programas de apoyo para madres (socialización o información en general),

ampliación de cobertura del servicio de guardería para niños, especialmente en el campus Aguacoto.

- e) **Liderazgos / Autoridades / Representación/ Participación:** Entre los docentes y administrativos y estudiantes se percibe poca presencia de autoridades mujeres. A nivel académico existen 28 puestos directivos en la UEB. De estos, el 32% está ocupado por mujeres mientras que el 68% está ocupado por hombres. A nivel administrativo existen nueve puestos directivos, tres de los cuales están ocupados por mujeres, es decir, el 33%; mientras que seis puestos, es decir, el 67% está ocupado por hombres.

En cuanto a la representación estudiantil, según las encuestas, el 86% de los estudiantes señaló que las mujeres participan en la toma de decisiones en la comunidad universitaria, y el 81% afirmaron conocer estudiantes mujeres que participen como representantes de organismos políticos universitarios. La Asociación Femenina es la única referencia, especialmente entre las estudiantes mujeres, sin embargo, manifestaron que las dirigentes de esta "ASO" no socializan suficiente las acciones y actividades que realizan.

A nivel cualitativo, los datos señalan contradicciones en relación a los datos cuantitativos. La percepción de los estudiantes es que, si bien las mujeres han ganado espacios, su rol en la toma de decisiones y en procesos de participación política es secundario en relación al rol de los hombres. Actualmente la FEUE, por ejemplo, está liderada por un hombre. Las mujeres, en cambio, son parcialmente visibles en otros niveles, por ejemplo, como presidentas de cursos, en donde el rango de acción implica no tanto la toma de decisiones, sino el cumplimiento de tareas y actividades más específicas y de menor responsabilidad.

En relación al accionar de la Universidad sobre la inequidad de género, un 54% señala que en la Universidad no existen los mecanismos de participación política que sean específicos para mujeres, es decir, no hay suficientes acciones compensatorias para equiparar las brechas y las inequidades, o al menos eso arrojan las percepciones y los datos.

- f) **Brecha Laboral y Salarial:** En la información obtenida de la base de datos de la institución, se encontró que existen 325 profesionales que conforman la planta docente. De estos, solo un 36% son mujeres, es decir 118 docentes, mientras que el 64% son hombres, es decir, 207.

Esta profunda brecha laboral inicial en cuanto al porcentaje de hombres y mujeres, repercute en otros aspectos como, por ejemplo, la distribución de docentes por nombramiento y contrato.

En definitiva, existen más docentes hombres, quienes abarcan un 69% de los nombramientos y un 70% de los contratos a tiempo completo. En contraste con un 31% de mujeres docentes que tienen nombramiento y un 30% de contratos a tiempo completo.

De acuerdo a los distributivos, los docentes con nombramiento y contratos a tiempo completo perciben sueldos mucho más altos. Es decir, si bien existe equidad de sueldos (la cantidad del sueldo no varía por el sexo), la brecha profunda está en que

hay más hombres ganando mejores sueldos debido a las plazas de trabajo a las que acceden.

La Universidad Estatal de Bolívar destina el 70% del presupuesto a los docentes hombres con nombramiento, y el 61% del presupuesto a docentes hombres con contrato a tiempo completo. Por otro lado, en la distribución de sueldos en la categoría de autoridades, la brecha salarial se mantiene, pues nuevamente existen más hombres ocupando cargos altos y, por lo tanto, más hombres recibiendo mejores sueldos.

- g) **Ocupación, Trabajo, Graduados:** Las mujeres de la Universidad Estatal de Bolívar sienten que los estereotipos género y otras situaciones a las que se exponen, como violencias y acoso, limitan sus oportunidades y esto no es visibilizado por la población. Así mismo, sienten que deben luchar con los estereotipos que tiene la mayoría de personas en torno a las capacidades de los dos sexos, y por ende a la mirada prejuiciada que pueden tener con respecto a quien es el más apto/a o el más "adecuado/a" para cumplir ciertas tareas.
- h) **Violencias De Género/Discriminación/Acoso Sexual:** De acuerdo a las encuestas realizadas entre los estudiantes de la UEB, el 47% de los encuestados afirmaron que sí existe violencia entre las parejas de estudiantes, y que el 71% de los casos es violencia psicológica, el 25% física y el 4% de tipo sexual. Estos datos fueron corroborados a nivel cualitativo en los grupos focales.

Casos de acoso en la UEB: En relación a los casos de acoso dentro de la Universidad, las encuestas realizadas a los 883 estudiantes de las diferentes facultades arrojaron los siguientes datos: El 31% de estudiantes encuestados dice conocer de casos de acoso sexual en la Universidad Estatal de Bolívar, mientras que el 69% dice desconocer de estos casos.

El 11% de estudiantes encuestados ha recibido algún tipo de insinuación de carácter sexual por parte de un docente, y el 5% de estudiantes recibió peticiones de favores sexuales a cambio de notas. Haciendo un cruce de variables, tenemos que el 17% de estudiantes encuestados ha sido víctima de algún tipo de acoso directo por parte de docentes.

De las 565 mujeres participantes de la encuesta, el 15% han sido víctimas de algún tipo de acoso sexual directo por parte de docentes, es decir ha recibido insinuaciones de tipo sexual o peticiones de favores sexuales a cambio de notas. Finalmente, el 18% de estudiantes asegura conocer de casos en los cuales los docentes han pedido favores sexuales a cambio de notas, específicamente a compañeras mujeres. Además, dentro de los datos de la encuesta se encontró que el 19% de estudiantes piensa que el acoso sexual es un tipo de violencia común en sus facultades.

Actuaciones, procedimientos y políticas institucionales frente al acoso sexual en la UEB El 78% de encuestados señaló que desconoce si la Universidad realiza actividades frente al acoso sexual. Esta información fue corroborada en los diferentes grupos focales realizados con estudiantes.

El 64% de estudiantes encuestados dice desconocer cómo actuar frente a casos de acoso sexual, y el 82% de estudiantes desconoce sobre la existencia de protocolos de actuación para casos de acoso sexual. Este último dato (82%) se justifica debido a que recientemente fue aprobado el protocolo de actuación, no obstante, según se nos informó, el proceso de construcción de este protocolo fue socializado con estudiantes y docentes.

Finalmente, cuando se preguntó a los alumnos si las autoridades dan respuestas adecuadas a los casos de violencia, discriminación y acoso en la UEB, un 68% respondió que NO lo hace. Esto se pudo corroborar con la información obtenida de los grupos focales. De ahí que, sería importante recabar información oficial sobre cuántas denuncias han sido procesadas legalmente, y cuántas sanciones se han producido.

Por otro lado, en relación a la invisibilización del acoso sexual, se identificó que únicamente el 4% de estudiantes ha denunciado casos de violencia de género, discriminación y acoso. El 45% no lo hace por temor a represalias, el 26% por desconocimiento, el 20% por que las autoridades no hacen nada, y el 9% porque no saben dónde denunciar.

- i) **Acceso a la Educación y Permanencia de los Grupos GLBTI:** Dentro de los datos obtenidos en la UEB, el 41% de la población estudiantil encuestada afirma conocer a personas pertenecientes a este grupo. Eso fue corroborado en los grupos focales de estudiantes. Sin embargo, según las encuestas únicamente 7 estudiantes de los 883 encuestados se identifican como pertenecientes al grupo GLBTI, es decir, menos del 1%.

Al interior de la UEB, el 22% de estudiantes considera que las personas GLBTI son víctimas de discriminación u otras formas de violencia. Y estas formas de discriminación, según los datos cualitativos recabados, provienen tanto de los mismos estudiantes/compañeros como de los docentes.

Con respecto a cómo la Universidad Estatal de Bolívar aborda el tema de la diversidad sexual, el 63% de estudiantes encuestados señala que la UEB NO brinda garantías para el acceso y permanencia de las personas GLBTI en la Universidad. Estos datos fueron corroborados a nivel cualitativo por los integrantes de los grupos focales, quienes además señalan que en la Universidad los docentes no incluyen estos temas en clases, no se socializa información sobre las identidades sexuales diversas, y tampoco se toman medidas en casos de discriminación hacia esta población estudiantil.

3.2. Discapacidad

En un estudio de investigación llevado a cabo por Fierro y otros (2019), se destaca que en Ecuador el número de personas con discapacidad se incrementa anualmente debido a varios factores como la polivalencia de enfermedades; accidentes de tránsito, domésticos y laborales, enfermedades genéticas, entre otros, en algunos de los cuales quedan secuelas que son irreversibles. Actualmente en el país se registra una cifra de 475 166 personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales el 56.15% corresponde al género masculino, 43.84 % al femenino y GLBTI 0,01%. Por otra parte, en

cuanto a la tipología de discapacidad, a nivel nacional prevalece la discapacidad física con un 46.07 %, seguida de la intelectual con un 22.82 %, la auditiva con el 14.10 %, la discapacidad visual con el 11.59 % y la psicosocial con un 5.42 % (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2020). En esta misma línea para el año 2021, en la Universidad Estatal de Bolívar, se encuentran matriculados 32 estudiantes con un tipo de discapacidad. Entre los tipos de discapacidades que se presentan, prevalece en mayor proporción la *física, seguida en orden por la visual, auditiva, intelectual, y, la psicosocial con menor número.*

Tabla: REGISTRO DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD UEB

FACULTAD	GÉNERO		TIPO DE DISCAPACIDAD						Total general	
	F	M	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	PSICOSOCIAL	VISUAL		
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	7	4		5	1			2	3	11
CIENCIAS AGROPECUARIAS		3	1	1	1					3
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	4		4	1		1		3	9
CIENCIAS DE LA SALUD	3	2	1	1					3	5
JURISPRUDENCIA	1	3		2	1	1				4
Total general	16	16	2	13	4	1	3	9	32	

DOCENTES CON DISCAPACIDAD UEB

DOCENTES	CANTIDAD	Tipo de Discapacidad	
		Física	Visual
Hombres	4	2	2
Mujeres	4	1	3

En la mayoría de personal docente con una condición de discapacidad prevalece la discapacidad visual, seguida por la física.

3.2.1. Políticas inclusivas en la educación superior

Las universidades aún enfrentan grandes desafíos respecto al manejo y la atención a las personas con discapacidad, pues, aunque el Gobierno Nacional ha hecho esfuerzos y elevó a política de Estado la atención, la inclusión y la prevención de la discapacidad, las cuales no han generado los efectos previstos. Lo anterior se debe a que en la formulación de estas políticas no siempre se ha tenido en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las normas existentes en las Instituciones de Educación Superior por diversos factores como la falta de recursos económicos.

Sobre este punto, cabe anotar que uno de los aspectos de mayor importancia, por las implicaciones que tiene para los estudiantes con discapacidad, es el acceso, la permanencia y la progresión de estos en el sistema universitario; situación que aún no se ha logrado garantizar plenamente con igualdad de oportunidades como lo sostienen los autores (Alonso y Araoz, 2011). Esto repercute de manera decisiva en el desarrollo personal y la capacitación del estudiantado, pues condiciona sus oportunidades de formación profesional y de acceso al entorno laboral, lo cual le impide poder desarrollar una vida lo más independiente y normalizada posible.

Por otra parte, en relación con el aspecto mencionado, como se indica en el "Informe Educación Superior en Iberoamérica", al realizar un análisis de las políticas de equidad en la inclusión de discapacidad es posible determinar que en la mayoría de las IES

existen normas legales y reglamentarias que no siempre tienen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o no se hacen cumplir por la falta de recursos económicos y conocimiento en el área. Asimismo:

La realidad de las personas con discapacidad en cuanto al acceso, permanencia y progresión en el sistema universitario es que estos no están garantizados con igualdad de oportunidades ni en la profesionalización ni en la consiguiente inclusión laboral (CINDA, 2016). Ello también coincide con lo citado por Alonso y Díez (2008), quienes mencionan que esta situación repercute de manera decisiva en el desarrollo personal de los estudiantes con discapacidad y condiciona sus oportunidades de formación profesional. Al respecto, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT, 2014) al igual que los autores, también reconoce que es un tema pendiente garantizar la permanencia y una adecuada adaptación integral en la vida universitaria de los estudiantes con discapacidad. (Fierro, et al., 2019, p. 2)

En ese orden de ideas, Herdoíza (2015) como se citó en Fierro et al. (2019) realizó un análisis de los avances y retos que tiene la educación superior con relación a la inclusión de las personas con discapacidad. En él identificó la necesidad de enfrentar un conjunto de obstáculos y barreras" (p. 2), a saber:

- a) La limitada asignación presupuestaria gubernamental.
- b) La ausencia de una unidad institucional que coordine la educación inclusiva y especial.
- c) La insuficiente coordinación entre la oferta y demanda para la formación de profesionales en educación especial.
- d) La limitada inclusión y acceso que se caracteriza por falencias estructurales y metodológicas. (p. 2)

"La consecuencia de estas dificultades se ha traducido en porcentajes bajos de acceso y terminación de estudios, que en el tercer nivel es apenas del 6 % y en el cuarto nivel es de menos del 0.5 %" (Fierro et al., 2019, p. 2).

[Con base en lo expuesto sobre esta realidad, se tiene que] el abordaje de la discapacidad en el ámbito de la educación superior es un desafío impostergable, el cual debe empezar por el reconocimiento institucional de autoevaluarse para determinar las condiciones actuales de las universidades y su capacidad para atender a estudiantes con discapacidad. (Fierro et al., 2019, p. 2)

3.2.2. Inclusión educativa en las Instituciones de Educación Superior

La educación inclusiva implica el reconocimiento de la diversidad del estudiante y una preocupación por generar contextos educativos que propicien el aprendizaje de todos, puesto que ello posibilita derribar aquellas barreras que pueden dejar en una situación de desventaja a algunos grupos al limitar su participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje y sus oportunidades de desarrollo (Lissi et al., 2013). En este sentido, durante los últimos años se han producido importantes avances en el Ecuador, pues en el país se ha establecido claramente el derecho de las personas con discapacidad al posibilitar

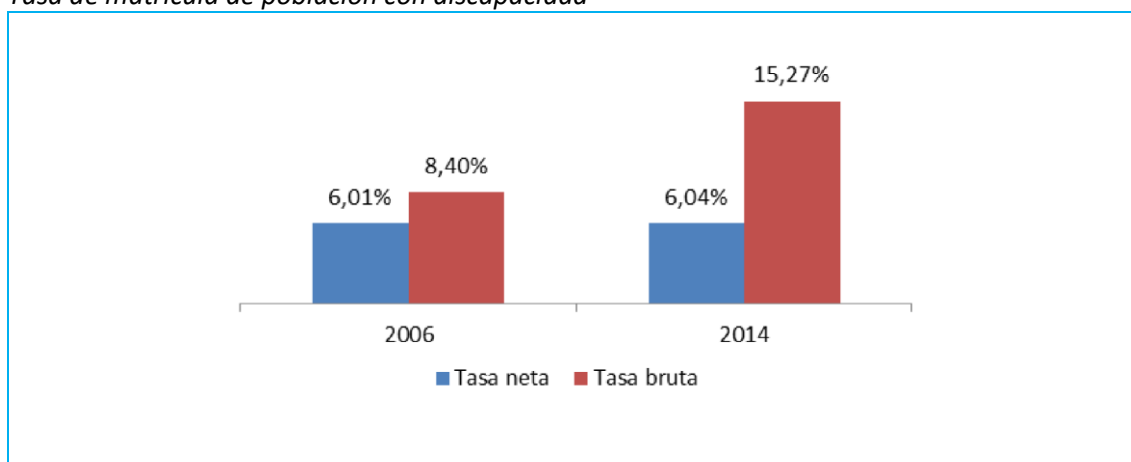
su acceso a la educación superior y poder participar del proceso de enseñanza-aprendizaje, al igual que de todas las actividades que se desarrollan al interior de estas instituciones.

Sin embargo, se tiene que las cifras sobre la inclusión de estos estudiantes en el nivel de la educación superior en el país son bajas, pues en el tercer nivel solo se registra un porcentaje de la población del 6 % y en el cuarto nivel esta proporción es del 0.5 % (INEC, 2010). Así lo demuestra un estudio llevado a cabo por Rodríguez (2004) sobre la integración de las personas con discapacidad en la educación superior en Ecuador, cuyos resultados arrojaron que el número de personas con discapacidad que accedieron a la educación superior no era significativo estadísticamente, pues apenas el 1.8 % de la totalidad de la población con discapacidad tenía acceso a la educación superior.

Por otro lado, en el "Informe de rendición de cuentas 2015" presentado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), con respecto a la población que tiene discapacidad y ha obtenido un cupo dentro de una universidad, se puede observar que la tasa de matrícula de la población con discapacidad se incrementó 6.87 puntos porcentuales del año 2006 al 2014.

Figura 0.1

Tasa de matrícula de población con discapacidad

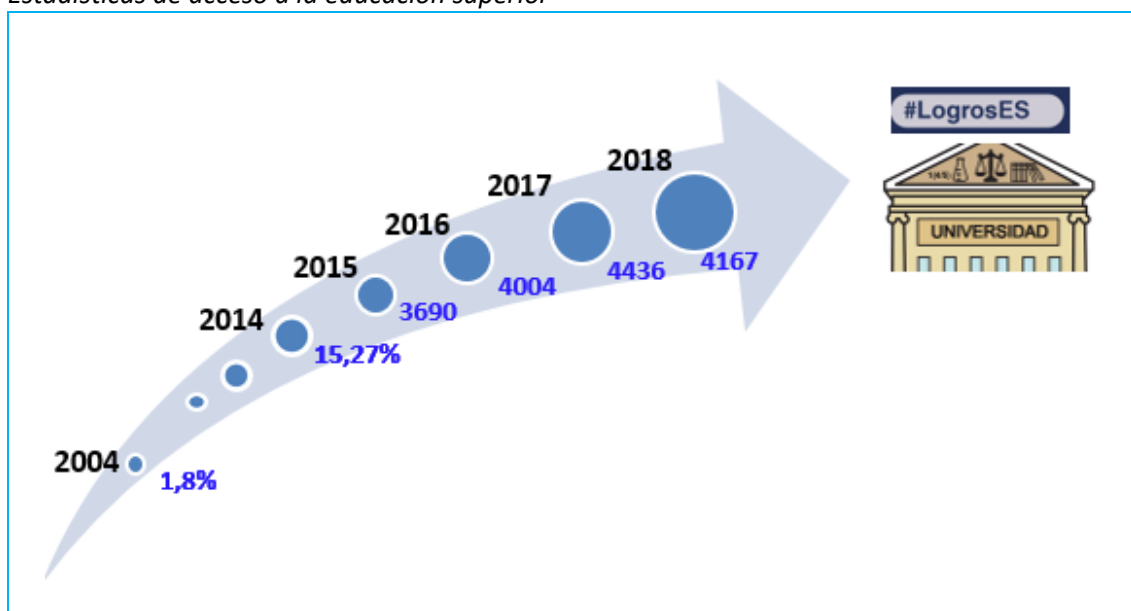


Fuente: Bases INEC/ECV 2006-2014

A partir del año 2015, como se muestra en la Figura 2.1, a nivel nacional se registra un incremento importante del número de estudiantes con discapacidad que cursan una carrera universitaria. Según la SENESCYT, este grupo, que históricamente ha sido excluido por muchas IES, ahora accede meritocráticamente al Sistema de Educación Superior. Además, se generan políticas inclusivas que garantizan el acceso, la permanencia y culminación de la carrera universitaria de las personas con discapacidad; y se aplica un sistema de tutorías que busca institucionalizar el seguimiento y apoyo en el desarrollo académico de los beneficiarios de la política, con la finalidad de construir el Ecuador del conocimiento entre todos (SENESCYT, 2015).

Figura 0.2

Estadísticas de acceso a la educación superior



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SENESCYT, 2019

Estos datos evidencian que, pese a que se han dado avances importantes en el tema del acceso de los estudiantes con discapacidad a las IES, estamos lejos de poder afirmar que nuestras Instituciones de Educación Superior son totalmente inclusivas para las personas con discapacidad. Todavía resta mucho por hacer desde el nivel micro, como los procesos de enseñanza-aprendizaje que se dan dentro del aula (planes de estudios, metodologías y recursos adaptados, capacitación, entre otros); hasta los niveles macro, como el ámbito de las políticas públicas, en términos de normativas y recursos que posibiliten el ingreso, la permanencia, la progresión y la titulación de los estudiantes con discapacidad en las IES.

3.2.3. Accesibilidad y Universidad

Eliminar las barreras a las cuales se enfrenta la comunidad universitaria, ya sea que presenten problemas de discapacidad o no, es fundamental si queremos construir una universidad más incluyente, democrática, transparente y participativa, que responda a nuestra forma de concebir la vida y de construir el buen vivir. De esa manera, la accesibilidad se configura como un derecho de los ciudadanos que acceden a nuestra universidad, lo cual implica la real posibilidad de ingresar, transitar y permanecer en los espacios físicos, así como de acceder a las distintas aulas, los laboratorios y las instalaciones en igualdad de condiciones.

Igualmente, se deben construir espacios accesibles que cumplan los requerimientos particulares y definan las características de cada lugar facilitando y promueve la participación de forma independiente y autónoma, de usar, ser parte de y acceder a los ambientes físicos para construir una nueva sociedad. Por lo tanto, los requerimientos de espacios especializados son una necesidad evidente de las IES, puesto que es un aspecto de gran relevancia en las diversas actividades que se llevan a cabo en la

formación de los profesionales, en los procesos de vinculación social, en la investigación y en las actividades de apoyo administrativo de las IES.

Entonces, hablar de accesibilidad es hablar de igualdad de oportunidades, debido a que la creación de entornos, programas y herramientas educativas accesibles permite que las personas, independientemente de sus capacidades y actitudes, puedan acceder a realizar sus actividades y se integren a los ambientes universitarios

En el contexto de las nuevas Tecnologías de Información y la Comunicación como ejes y recursos estratégicos de inclusión educativa para las personas con discapacidad; los centros de educación superior disponen de tecnologías parcialmente accesibles, tanto a la accesibilidad web, medios electrónicos y materiales educativos; es decir, muchas de las tecnologías propias y desarrolladas por las IES no cumplen los estándares y pautas de accesibilidad y usabilidad, limitando el acceso a la información, comunicación y la calidad en los aprendizajes así como a la autonomía personal sobre todo de los estudiantes con discapacidad visual y auditiva. Estos resultados se corroboran con importantes estudios como el de Navarrete y Luján (2014), Acosta-Vargas, Luján-Mora, y Salvador-Ullauri, (2016); Acosta y Luján-Mora, (2017), en donde establecen que los portales web de las universidades del Ecuador no cumplen las directrices de la WAI, y demuestran que ninguna de las páginas web son accesibles y que tampoco fueron pensadas para usuarios con discapacidad; incumpléndose de esta manera la norma ecuatoriana NTE INEN-ISO/IEC 40500 y el Reglamento Técnico Ecuatoriano RTE INEN 288 el cual está vigente y es de cumplimiento obligatorio para las Universidades del Ecuador. Por lo tanto, constituye un desafío para los diseñadores, pedagogos y desarrolladores de entornos y sistemas web profundizar en los requerimientos de accesibilidad y proveer mecanismos para el uso de tecnologías asistidas. (Fierro et al., 2019, pp. 11-12)

Sobre esta realidad y las distintas normativas nacionales e internacionales de la inclusión de las personas con discapacidad en las Universidades, se plantea una profunda transformación centradas en:

- Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, eliminando cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acciones afirmativas tendientes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario.
- Los estudiantes y los demás miembros con discapacidad de la comunidad universitaria no podrán ser discriminados por razón de su discapacidad ni directa ni indirectamente en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de u otra clase.
- Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria.

- Los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deberán ser accesibles para todas las personas, de forma que no se impida a ningún miembro de la comunidad universitaria, por razón de discapacidad, el ejercicio de su derecho a ingresar, desplazarse, permanecer, comunicarse, obtener información u otros de análoga significación en condiciones reales y efectivas de igualdad.
- Los entornos universitarios deberán ser accesibles de acuerdo a las condiciones y en los plazos establecidos en la Ley, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus disposiciones de desarrollo.
- Todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.
- Sobre la base de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad tendrán derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.

3.3. Interculturalidad

La historia de opresión ejercida contra las nacionalidades indígenas y los pueblos afrodescendientes desde la conquista y colonización españolas explica el inicio de una discriminación social, económica, cultural y racial cuya esencia no ha cambiado en el transcurso de la vida republicana. A lo largo de la historia, pueblos y nacionalidades han resistido el proceso de opresión hasta desarrollar (desde la década de los noventa) una resistencia firme y organizada.

El Ecuador experimenta actualmente un proceso de transformación que incluye la demanda, aún pendiente y en construcción, de refundar el Estado suprimiendo su matriz etnocéntrica y monocultural, a fin de dar paso a una nueva matriz intercultural y plurinacional. Las propuestas de refundación del Estado planteadas desde los movimientos indígenas y las organizaciones afroecuatorianas –y más recientemente por el pueblo montubio– son parte de una lucha de largo aliento contra las formas estructurales de exclusión (ANINP, 7:12). Su agenda permanece vigente.

La reproducción aditiva y simultánea de variables de la desigualdad se complejiza aún más en el plano simbólico. La asimilación, como proceso complejo en el cual se articulan el racismo y las relaciones desiguales de poder económico, se refleja, entre otros aspectos, en la 'autodefinición' étnica y el dominio de las lenguas. El gráfico anterior y otras cifras disponibles indican cambios sustanciales en cuanto a la autodefinición y a la pérdida de la lengua originaria.

La igualdad es asumida como un derecho que reconoce la deuda histórica del Estado hacia todos los pueblos y nacionalidades, y abre el camino para saldarla. La interculturalidad es entendida como una tarea pendiente para el Ecuador en la perspectiva de reconocer la diversidad de su población y desarrollar una identidad colectiva basada en el diálogo entre sujetos diversos en condiciones de igualdad. Desde esta perspectiva, la interculturalidad supera el simple reconocimiento formal de una realidad multiétnica, por tanto, de facto multicultural y plurilingüística, para plantear una convivencia social, política, educativa y cultural entre personas y poblaciones diversas, basada en relaciones igualitarias y equitativas.

El Plan con eje de la interculturalidad se enmarca en los principios fundamentales establecidos en los instrumentos legales 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 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.

Según Mónica Mancero (2021), el acceso a la educación superior de pueblos y nacionalidades indígenas es muy bajo en el país, diríamos que en general, del pueblo afroecuatoriano y montubio también. Las cifras de acceso nos indican que mientras el 71% de mestizos ingresan, apenas el 2.6% de indígenas logra matrícula a educación superior; las cifras de titulación son peores. Medidas paliativas de acción afirmativa en el acceso han resultado de bajo impacto dado el carácter estructural de la exclusión (el telégrafo, 2021).

Los diagnósticos nacionales sobre la Igualdad de Pueblos, Nacionalidades e Interculturalidad establecen la reducida promoción y divulgación del quehacer intercultural desde lo académico, investigativo y de vinculación con la sociedad de las distintas carreras y facultades. Dentro de esta problemática se incursiona la Universidad Estatal de Bolívar para direccionar la participación interactiva de la comunidad universitaria en los procesos formativos profesionales, con el fin de construir una universidad igualitaria, intercultural que garantice prácticas socioculturales en una sociedad justa, democrática e incluyente. Desde lo académico plantea el cumplimiento operativo de los proyectos de carreras en la que establece ¿Cuáles son las metodologías pedagógicas del currículo que lograrán la incorporación del diálogo de saberes ancestrales, cotidianos y tradicionales, de inclusión y diversidad?, ésta en su nivel operativo debe constar asignaturas y contenidos relacionados con conocimientos y saberes ancestrales de las pluridiversidades con énfasis a las competencias lingüísticas del kichwa y docentes con perfiles para el ejercicio de sus cátedras. Mientras desde la **Investigación** de carácter formativo y científico aborden la interculturalidad desde diversas áreas del conocimiento, misma que desde los procesos de formulación y ejecución sean de acuerdo a necesidades y realidades de las comunidades interculturales, para proporcionar respuestas y alternativas de solución a las problemáticas territoriales y locales a través de proyectos comunitarios para mejorar las condiciones socioculturales, socioeconómicas, socioeducativas. Por otro lado, la vinculación con la sociedad debe entenderse como una riqueza fundamental en la zona 5 y como también con las demás zonas del Estado ecuatoriano para el

mantenimiento de sólidas relaciones con los sectores productivos y organizaciones sociales en general, para atender sus necesidades y propuestas.

Finalmente, para responder a la dialéctica bidireccional academia- investigación- vinculación, al interior de la comunidad universitaria para 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. Se incluye la adecuación de espacios físicos al interior del bienestar universitario para la práctica de la medicina ancestral, espacios apropiados para difusión cultural, creación de la dirección o unidad de conocimientos y saberes ancestrales e interculturalidad. Dentro de este contexto, el Plan de Igualdad de Pueblos, Nacionalidades e Interculturalidad, dinamiza los conocimientos y saberes ancestrales que promueve el diálogo, la convivencia y la tolerancia con fin de eliminar paulatinamente los aspectos como la discriminación, el racismo y la exclusión entre los diferentes grupos culturales y asume los desafíos para emprender un camino hacia una educación inclusiva e intercultural como una herramienta que permite diagnosticar y evaluar el estado de gestión inclusiva.

3.4. Medio ambiente

El enfoque de ambiente está asociado a una estrategia de transformación de la matriz productiva, para pasar de una economía extractiva y proveedora de materias primas hacia una economía social del conocimiento, en la cual se logre «generar mayor valor agregado a su producción en el marco de la construcción de una sociedad del conocimiento» (SENPLADES, 2012:5). En esta transformación, el sistema de educación superior tiene un rol clave en la inclusión, en condiciones de igualdad, de los múltiples aportes de los ecuatorianos en la generación de nuevos conocimientos como herramienta de equidad económica y social, a través de varios principios: desarrollo integral e incluyente, desarrollo biocéntrico y vinculación orgánica con la comunidad. Estos principios se orientan a lograr una 'sociedad para todos', en la que cada persona esté en condiciones de desplegar sus potencialidades y aportar al bien común.

La participación plenamente en la vida social, económica y educativa, se enmarca dentro del desarrollo integral y el derecho de las personas a desplegar sus capacidades intelectuales, físicas y artísticas, y a lograr un balance en su vida personal, familiar y profesional. Estos equilibrios se inscriben en un humanismo ecológico que se centra en el ser humano integral (histórico, social y cultural), creador y protagonista de la historia y en continuo proceso de transformación en relación armónica con la naturaleza. Igualmente, fomenta la innovación continua al servicio del ser humano, la sociedad y su entorno natural (MCE, 2013).

Dentro de este contexto, la Universidad Estatal de Bolívar organismo de educación superior no puede desentenderse de la construcción de un proceso colectivo mucho más amplio: la sociedad del Buen Vivir. En este sentido, el quehacer específico de la UEB se incursiona en la formación, la investigación, el vínculo comunitario y la cultura organizacional para la consecución de ese gran objetivo social que es la vida en armonía con la naturaleza. Considerando que la educación superior en particular, gira en torno al conocimiento, el aprendizaje y la investigación como bien social; es decir que educación y sociedad están estrechamente asociadas. En esta perspectiva, el concepto de vinculación con la comunidad constituye una condición insoslayable del

proceso educativo. De este enfoque se deriva el interaprendizaje enmarcado en la interacción del sujeto con el medio social y natural, en esta percepción surge la dialéctica entre los seres vivos, esto es, de todos los elementos que conforman la totalidad están íntimamente relacionados entre sí.

La totalidad puede así entenderse como el conjunto de todas las formas y expresiones de la vida, enlazadas en un equilibrio relacional. El desarrollo de la vida humana es parte de este entramado de relaciones desde la preservación y el sostenimiento de la vida en sus diferentes formas (la conservación de la biodiversidad) son indispensables para garantizar la producción y la reproducción de la sociedad humana.

Finalmente la U.E.B asume el estándar general de igualdad con el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad para que el ser humano garantice el sistema mayor "ecosistema" como también su propia existencia, reconociendo y protegiendo los derechos de la naturaleza, en el marco de una cultura biocéntrica y bioética que promueva el Buen Vivir, así como el derecho de las personas a desenvolverse en un ambiente sano y sostenible en todos los ámbitos del quehacer institucional, y la bioseguridad con el fin de evitar riesgos para la salud de las personas, de otros seres vivos y de la naturaleza

4. Justificación

La Universidad Estatal de Bolívar, respondiendo a las complejidades de las relaciones de desigualdad genera el compromiso de construir una sociedad justa, diversa, igualitaria y equitativa basados en los principios de igualdad y equidad en los ejes de género, discapacidades, interculturalidad y medio ambiente.

En el eje de Género, la Universidad Estatal de Bolívar y Fundación Maquita a través de la Agenda de igualdad de género busca "Prevenir y erradicar toda forma de discriminación y violencia de género contra mujeres y personas LGBTI optimizando la respuesta del Estado en la prevención, atención, sanción y restitución del derecho a una vida sin violencia".

El eje de discapacidad, la Universidad busca ser una IES incluyente que analiza, elimina o minimiza, los obstáculos que impiden plena participación de las personas con discapacidad en el sistema universitario, con especial atención a quienes se encuentren en situación de riesgo de exclusión o exclusión social. Además, busca crear un sistema articulado de ingreso, permanencia, progresión y titulación accesible, eliminando barreras y permitiendo una situación de equidad e igualdad para todos.

En el eje de interculturalidad se pretende constituir una "Institución de Educación Superior, que garantice la igualdad, la equidad, la diversidad intercultural sin atisbos de discriminación por razones de género, etnia, discapacidades, condición socioeconómica, a través de la implementación de acciones de sensibilización y de transversalización de propuestas curriculares contextualizadas a las realidades multicultural, pluriétnico y plurilingüístico de nuestra provincia y país.

El eje de medio ambiente la IES busca fomentar buenas prácticas ambientales responsables y sostenibles de la biodiversidad del ecosistema como una forma de contribuir a la construcción de una sociedad centrada en la vida y en la armonía con la naturaleza.

Por ello el plan de igualdad está orientado a la construcción de una sociedad académica diversa, igualitaria y equitativa, reafirmando un desarrollo humano integral de los educandos a fin de que trasciendan en una sociedad más justa con mejores prácticas de igualdad y respeto a la diversidad. Así mismo se enfoca la igualdad sustantiva mediante un sistema integral de protección que garantice el derecho a la educación de mujeres, hombres y LGBTI mediante la participación activa y justa.

En este contexto, la Universidad Estatal de Bolívar como institución gestora del desarrollo intelectual, afectivo, investigativo, científico e intercultural, impulsa el plan de Igualdad al servicio de la comunidad universitaria y la sociedad, con una visión de innovación, igualdad e inclusión como principios fundamentales en el ejercicio de los derechos humanos, junto con la dignidad humana, la universalidad, la complementariedad para evitar toda clase de discriminación, exclusión, restricción o preferencia que deje sin efecto u obstaculice el reconocimiento y ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos por diferentes motivos, como la cultura, el origen étnico, el género y la nacionalidad, entre otros.

5. Objetivos

- Garantizar la inclusión, igualdad y equidad efectiva de los actores de la Comunidad Universitaria que permitan contribuir a mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de profesionales centrados en su modelo educativo humano cultural.
- Comprometer a los estamentos de la institución para garantizar la igualdad de oportunidades basados en los valores institucionales.
- Promover el respeto a las diversidades, oportunidades equitativas, el derecho a la libertad y paridad de género.

6. Políticas

A partir de la misión y visión institucional, se establecen las siguientes políticas en convergencia con las funciones sustantivas de la Educación Superior:

- Docencia. - Fortalecer el proceso de aprendizaje de la igualdad y diversidad mediante la incorporación en los diseños curriculares de todas las carreras universitarias el enfoque de derechos en las diversidades y garantizar la capacitación del personal docente, sin restricción de edad, discapacidad, etnia (pueblos y nacionalidades), género y diversidad sexual, contribuyendo a una educación inclusiva de calidad.
- Investigación. - Integrar en la investigación y producción científica de la Universidad, la inclusión de las personas sin restricción de edad, discapacidad, etnia (pueblos y nacionalidades), género y diversidad sexual en el desarrollo de la Ciencia,

- Tecnología e Innovación, proveyendo los accesos físicos, tecnológicos y metodológicos adecuados a las diversidades, insertando líneas específicas de investigación, para estudiar su problemática y aportar a la transformación de su realidad.
- Vinculación. - Generar estrategias de participación de las diversidades en los equipos que ejecutan proyectos de vinculación con la colectividad, priorizando que los campos de acción fundamental den respuestas a necesidades específicas de edad, discapacidad, etnia (pueblos y nacionalidades), género y diversidad sexual.
- Gestión educativa. - Promover la cultura de calidad e igualdad de oportunidades, en todas las áreas de la institución, de forma inclusiva con respeto a la diversidad.
- El plan de igualdad será planificado y ejecutado por todas las Facultades y Departamentos académicos, Departamento de Bienestar Universitario, Departamento de Investigación y Vinculación, a través de eventos de capacitación, seminarios, talleres, congresos, actos culturales, entre otros; los mismos que constarán en la matriz de capacitación elaborados cada año, para la operativización de este plan.

7. Ejes del Plan

Los ejes del plan de igualdad de la Universidad Estatal de Bolívar se desarrollan es un esfuerzo de la comunidad universitaria con el objetivo de fortalecer el liderazgo de las IES en los procesos de construcción de la igualdad, transformación de las prácticas sociales y la conformación de una sociedad justa, democrática, incluyente y en armonía con la naturaleza. Los ejes que aquí se describen constituyen una hoja de ruta para adoptar procesos de planificación que fomenten la inclusión en la diversidad y el respeto por la naturaleza en sus ámbitos de gestión, dentro del marco de la autonomía universitaria.

- a.) Género:** Este eje busca promover la igualdad de género y el respeto a las diversidades en la Universidad, garantizando una formación integral y de calidad a través de una cultura de respeto y defensa de los derechos e integridad física, psicológica y sexual de las personas, mediante procesos de sensibilización y capacitación de docentes, personal administrativo, autoridades y estudiantes con enfoque de derechos; así como implementación de políticas y programas para la prevención, denuncia y atención emergente a las víctimas de delitos.
- b.) Discapacidad:** Busca contribuir a garantizar la inclusión de las personas con y sin y sobre todo con discapacidad; y, preparar a la Comunidad Universitaria en una inclusión efectiva basada en la aplicación de políticas de acciones afirmativas, en el derecho a la accesibilidad física y de las tecnologías de la información y comunicación, en el acceso, permanencia y progresión de estudiantes en el sistema universitario y en el fortalecimiento de los servicios de Bienestar Universitario
- c.) Interculturalidad:** Este eje busca promover la igualdad de oportunidades, el respeto la tolerancia y el reconocimiento de la diversidad, así como recuperar y revalorizar los saberes ancestrales de los pueblos y nacionalidades en términos de su

- d.) contribución al acervo de fuentes epistémicas, a las ciencias, las culturas, las cosmovisiones, el arte, la organización social y política; y, preservar las lenguas originarias y su incorporación en términos de aprendizajes.
- e.) **Medio Ambiente:** Busca reconocer y proteger los derechos de la naturaleza, en el marco de una cultura biocéntrica y bioética que promueva la armonía ser-humano naturaleza, así como el derecho de las personas a desenvolverse en un ambiente sano y sostenible en todos los ámbitos del quehacer institucional, y la bioseguridad con el fin de evitar riesgos para la salud de las personas, de otros seres vivos y de la naturaleza.

7. Plan de acción

Eje	Objetivo	Estrategias	Actividades	CRONOGRAMA		Presupuesto	Responsable	Medio de Verificación
				Fecha Inicio	Fecha Fin			
EJE DISCAPACIDAD	NORMATIVA	Promover reformar al estatuto de la universidad y los reglamentos a la normativa vigente en educación inclusiva de calidad e igual de oportunidades y socializar a sus actores	Levantar un estudio de la normativa legal vigente de la Universidad y actualizar priorizando el ámbito de la gestión académica	2021	2023	0	Vicerrectores/ Decanos	Normativa aprobada con estándares de igualdad en la discapacidad
	Actualizar y crear nuevas normativas, políticas y protocolos de atención a estudiantes con discapacidad desde su ingreso, permanencia hasta su inserción laboral.		Elaborar protocolos para atender los casos de violencia y discriminación por razones de discapacidad					
			Crear una unidad institucional que coordine la educación inclusiva y especial, y que vigile y proteja los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación y la violencia física o psicológica					
	ACCESIBILIDAD	Eliminación de barreras y accesibilidad al medio físico basado en normas de diseño universal.	Adecuación de mejoras en la infraestructura de los accesos a entradas a oficinas, aulas y puertas, laboratorios, rampas, apoyos de accesos, baterías sanitarias, señalética de emergencias, elevadores, entre otros.	2021	2025	Presupuesto de mantenimiento y/o construcciones	Departamento de Servicios Institucionales	Informes de obra
	Garantizar la accesibilidad física y tecnológica de la Universidad	Mejorar la accesibilidad a las tecnologías de la información y comunicación para estudiantes y docentes con discapacidad basados em estándares WAI	Identificación e implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para estudiantes y docentes con discapacidad	2021	2025	Presupuesto de TICs	Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación	Informe de accesibilidad de los sistemas y tecnologías implementados para estudiantes con discapacidad.
		Rediseño de la página web Institucional, Sistemas Académicos y EVEA con la aplicación de pautas de Accesibilidad al contenido en la Web						

<p>Docencia</p> <p>Fomentar una docencia inclusiva con estrategias y metodologías, para el desarrollo de un currículo flexible con adaptaciones curriculares, tareas inclusivas y el uso de los apoyos en el proceso de enseñanza aprendizaje</p>	<p>Fortalecer una pedagogía inclusiva en el aula de clase</p>	<p>Diseñar e implementar adaptaciones curriculares para el proceso de enseñanza/aprendizaje</p>	2021	2022	0	<p>Vicerrectorado Académico, Decanos, Coordinadores de Carreras, Departamento de Bienestar y Comisión de Igualdad</p>	<p>Documento de adaptaciones curriculares aprobado</p>
		<p>Desarrollar cursos, seminarios y/o talleres de pedagogía inclusiva y de sensibilización de la discapacidad en la comunidad universitaria.</p>	2021	2025	<p>Presupuesto de capacitación</p>		<p>Planificaciones e informes aprobados</p>
		<p>Implementar tutorías académicas que permitan el proceso de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad y minimizar su deserción y/o repitencia</p>	2021	2025			
		<p>Diseñar carreras de Pre y posgrado en temas relacionados con discapacidad para responder a las necesidades de profesionales especializados y las demandas de las personas con discapacidad.</p>	2021	2023			
<p>Investigación y Vinculación</p> <p>Desarrollar una agenda investigativa y de vinculación para contribuir a resolver las dificultades que enfrenta la población con discapacidad</p>	<p>Promover programas, proyectos y procesos interdisciplinarios para contribuir a resolver las necesidades de los personas con discapacidad</p>	<p>Desarrollar iniciativas de educación / innovación e investigación en vínculo comunitario que favorezcan un mayor conocimiento y sensibilización frente a las realidades de las personas con discapacidad.</p>	2021	2025	<p>Presupuesto de investigación</p>	<p>Vicerrectorado de Investigación</p>	<p>Proyectos de investigación y vinculación aprobados e informes</p>
<p>Bienestar Universitario</p> <p>Fortalecer acciones orientadas a la asistencia, apoyo y asesoramiento que les permita un desenvolvimiento pleno en el ámbito de la vida universitaria de los estudiantes con discapacidad</p>	<p>Mejora de los servicios asistenciales de los estudiantes con y sin discapacidad</p>	<p>Implementar las consejerías y apoyo psicológico a estudiantes con discapacidad, con profesionales especializados en el área de la inclusión y discapacidad</p>	2021	2025	<p>Presupuesto destinado al Bienestar Universitario</p>	<p>Bienestar Universitario</p>	<p>Informes</p>
		<p>Adquirir y adecuar recursos destinados al Servicio de Apoyo a estudiantes con discapacidad</p>					<p>Actas de bienes adquiridos</p>
		<p>Aumentar la participación de universitarios/as con discapacidad en programas de movilidad internacional.</p>					<p>Convenios e informes de estudiantes en movilidad</p>



CONSEJO UNIVERSITARIO

			Desarrollar actividades anuales de prevención y de interés juvenil en estudiantes con discapacidad. (Violencia de género, salud mental, educación sexual y reproductiva, tipos de adicciones etc.)				Facultades y Bienestar Universitario	Planificaciones e informes
			Promoción de entornos y conductas saludables de los estudiantes con discapacidad				Bienestar Universitario	Planificaciones e informes
			Promover la inserción laboral de personas con discapacidad a través de convenios interinstitucionales y de bolsa de empleo				Rectorado, Bienestar Universitario	Convenios y registros

Eje	Objetivo	Estrategias	Actividades	CRONOGRAMA		Presupuesto	Responsable	Medio de Verificación
				Fecha Inicio	Fecha Fin			
EJE GÉNERO	<p>Autonomía y Cultura de Paz</p> <p>Prevenir y erradicar toda forma de discriminación y violencia de género contra mujeres y personas LGBTI, optimizando la respuesta del Estado en la prevención, atención, sanción y restitución del derecho a una vida sin violencia.</p>	<p>Sensibilización a la comunidad universitaria para reconocer y evidenciar los roles de género, sus implicaciones, así como la violencia basada en género.</p>	<p>Sensibilizar a los docentes para el abordaje de violencias de género en el espacio educativo, así como sobre conceptos de género e identidades sexo genéricas.</p>	2021	2025	<p>Presupuesto Capacitación y Fundación Maquita</p>	<p>Bienestar Universitario Decanos de Facultades</p>	<p>Proyectos e informes</p>
			<p>Generar espacios de diálogo sobre género con énfasis en población LGBTI.</p>					
			<p>Transversalización del enfoque de género en el currículo</p>					
		<p>Identificación de mecanismos para la atención y eliminación de casos de acoso.</p>	<p>Generar capacidades en la comunidad universitaria para atender y eliminar temas de violencia basada en género</p>	2021	2025	<p>Presupuesto Maquita y Presupuesto de Vinculación</p>	<p>Bienestar Universitario Carrera de Software Dirección de Investigación y Vinculación</p>	<p>Proyectos, informes y sistemas implementados</p>
			<p>Difundir y potenciar el protocolo de atención de casos de violencia a través de medios físicos y digitales.</p>					
			<p>Establecer un sistema de alerta temprana para identificar situaciones de acoso y/o potenciales vulnerabilidades que pueden incidir en la deserción de los y las estudiantes que incluya minorías sexo genéricas.</p>					
<p>Definir un proyecto de vinculación aplicado a la atención y eliminación de las violencias.</p>	<p>Establecer un sistema de apoyo a las mujeres madres solteras y en situación de vulnerabilidad a través de becas o ayudas económicas</p>	2021	2025	<p>Presupuesto de implementación de laboratorios</p>	<p>Bienestar Universitario.</p>	<p>Informes y CUR de Pagos</p>		
<p>Fortalecer conocimientos,</p>								

		actitudes y prácticas sensibles y de cuidado con enfoque de género	Diseñar un plan de acompañamiento para las mujeres, madres solteras vinculadas con la Universidad que sufren violencia y acoso.	2021	2025	Presupuesto Maquita, Plan de Capacitación	Facultad de Salud y Ciencias de la Educación	Documento plan de acompañamiento Fichas de seguimiento a casos. Informes de la gestión y acompañamiento.
			Fortalecer el lactario y programas de cuidado infantil para madres estudiantes, docentes y administrativos que permitan sostener a las mujeres en la Universidad.					Documento plan de fortalecimiento. Fichas de seguimiento a casos.
		Universalización de la salud de las mujeres y personas LGBTI	Impulsar un programa para potenciar la salud y derechos sexuales y reproductivos que supere lo binario, y profundice en el consentimiento					Informes
			Diseñar e implementar un plan de fomento de iniciativas culturales, artísticas y de recreación de las mujeres y personas GLBTI					Implementación. Informes de implementación y resultados logrados.
	Sostenibilidad de la vida	Reducir la carga de trabajo de las mujeres, con ampliación de la cobertura de los servicios de cuidado, potenciando sus oportunidades de acceso al empleo adecuado y disminuyendo la brecha salarial, para alcanzar su autonomía y empoderamiento económico.	Establecer una campaña comunicacional que muestre: paternidades conscientes, co-parentalidad, división equitativa de responsabilidades.	2021	2025	Presupuesto de capacitación y Fundación Maquita	Vicerrectorado Académico	Documento de planificación y puesta en marcha de las acciones.
			Impulsar una bolsa de empleos que cuente con acciones afirmativas para estudiantes mujeres.					
Impulsar programas de pasantías con acciones positivas para mujeres en la ciencia y la investigación, - los derechos de las mujeres madres en espacios universitarios, - los derechos de las mujeres madres en espacios universitarios, - que plantee espacios laborales a través de la EP								

	Liderazgo y de transformación patrones socio culturales	<p>Garantizar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres y personas LGBTI en las estructuras de poder y en los procesos de toma de decisiones, promoviendo el libre ejercicio de sus derechos políticos.</p>	<p>Potenciar capacidades en mujeres y personas LGBTI para la participación ciudadana y espacios políticos.</p> <p>Establecer acciones positivas para mujeres y GLBTI estén en FEUE</p> <p>Establecer espacios para participación de mujeres y personas GLBTI</p> <p>Impulsar un plan de formación para comunicadores/as sensibles en el enfoque de género</p>	2021	2025	Presupuesto de capacitación y Fundación Maquita	<p>Vicerrectorado Académico, Decanos,</p> <p>Bienestar Universitario</p> <p>Fundación Maquita</p>	Planificaciones e informes aprobados
		<p>Fomentar procesos de transformación de patrones socioculturales a través de una comunicación inclusiva, participativa, democratizadora, con énfasis en la erradicación del machismo, el sexismo, la misoginia, el racismo, la xenofobia y la homofobia.</p>	<p>Generar un programa sostenido de comunicación mediante la radio de la Universidad y la carrera de comunicación social</p>	2021	2025	0	Bienestar Universitario, Carrera de Comunicación	Informes de implementación y resultados logrados

Eje	Objetivo	Estrategias	Actividades	CRONOGRAMA		Presupuesto	Responsable	Medio de Verificación
				Fecha Inicio	Fecha Fin			
EJE INTERCULTURALIDAD	Fortalecer la formación de profesionales de la educación superior con enfoques de igualdad e interculturalidad con propuestas curriculares contextualizadas a las realidades multicultural, pluriétnico y plurilingüístico del país	Incorporación dentro de los planes estratégicos, operativos, así como en los planes curriculares y de formación y educación continua el enfoque de igualdad e interculturalidad con propuestas curriculares contextualizadas	Transversalizar el enfoque intercultural y de igualdad étnico-cultural en las mallas curriculares de todas las carreras y programas académicos promoviendo una ecología de saberes	2021	2025	0	Decanos y Coordinadores de Carreras	Mallas curriculares
			Desarrollar procesos permanentes talleres de sensibilización y capacitación a estudiantes, académicos y administrativos sobre la igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares.			Presupuestos de los planes de capacitaciones	Decanos y Coordinadores de Carreras	Informes de planes de capacitación
			Desarrollar actividades académicas y culturales permanentes "Somos todos sabiduría ancestral y cosmovisión andina" considerando el calendario vivencial andino, con todos los miembros de la comunidad institucional			Presupuestos de los planes de capacitaciones	Coordinador de la Carrera de Educación Intercultural Bilingüe	Informes de los eventos
			Aplicar políticas de acción afirmativa en la selección de personal docente y administrativo que consideran el mérito relativo a la oportunidad y a la diversidad étnico-cultural			0	Decanos y Coordinadores de Carreras	Informes de Concursos de méritos y oposición
			Facilitar el acceso a becas y ayudas económicas para estudiantes pertenecientes a los pueblos y nacionalidades por situaciones socioeconómicas debidamente comprobadas.			Presupuesto de becas /o ayudas económicas	Comisión de becas	Reportes y evidencias de los beneficiarios
			Implementar planes de apoyo académicos para la permanencia, la promoción, egreso y titulación con énfasis en los estudiantes de pueblos y nacionalidades de bajo rendimiento.			0	Decanos y Coordinadores de Carreras	Informes de tutorías
			Incorporar dentro de los planes, programas y proyectos de				Departamento de Investigación	Actas o resoluciones

	<p>Desarrollar agendas investigativas y de vinculación de carácter científicas y formativas, que permitan sistematizar, difundir, preservar las lenguas originarias y transversalizar los conocimientos de Pueblos y Nacionalidades.</p>	<p>investigación con enfoques de interculturalidad, igualdad étnica, lenguas y saberes ancestrales como aportes al desarrollo de los pueblos y nacionalidades en el campo de la ciencia, tecnología, salud y desarrollo endógeno, protección de la naturaleza, entre otros</p>	<p>Realizar diagnósticos sobre las diversas culturas y sus aportes, lenguas y saberes, desigualdades étnicas, revaloración de los saberes de los pueblos y nacionalidades, entre otros componentes multiculturales y plurilingües.</p>	2021	2025	Presupuesto de proyectos de investigación	Docentes investigadores y estudiantes	Proyectos aprobados
		<p>Liderar espacios y procesos de coordinación en el territorio, para desarrollar iniciativas de desarrollo social, educativo y comunitario.</p>	<p>Difundir los conocimientos y saberes ancestrales de los pueblos y nacionalidades de la Provincia a través de libros y artículos indexados.</p>				Docentes investigadores y estudiantes	Publicaciones
		<p>Ejecutar proyectos de vinculación que aporten al desarrollo endógeno sustentable desde el conocimiento y la perspectiva cultural y ambiental propia de los pueblos y nacionalidades.</p>	Presupuesto de proyectos de vinculación			Docentes y estudiantes	Proyectos e informes	

Eje	Objetivo	Estrategias	Actividades	CRONOGRAMA		Presupuesto	Responsable	Medio de Verificación
				Fecha Inicio	Fecha Fin			
EJE MEDIO AMBIENTE	Promover prácticas ambientales responsables, mediante la promoción de energías limpias, conservación de la biodiversidad, energías verdes provenientes de fuentes naturales inagotables, infraestructuras con materiales ecológicos y gestión ecológica de residuos para ofrecer a la comunidad una vida digna para todos y todas en armonía con la naturaleza.	Implementación de planes, programas, proyectos y buenas prácticas ambientales responsables y sostenibles.	Aplicación de las políticas de transversalización del eje ambiental, que contempla la preservación de los derechos de la naturaleza en todas las carreras y programas académicos.	2021	2025	0	Decanos y Coordinadores de Carreras y Departamento de Posgrado	Mallas curriculares y/o informes de cursos u eventos
			Adecuar espacios verdes, fomentar la reforestación con plantas nativas, la creación de huertos orgánicos, el reciclaje, la gestión ecológica de desechos y la educación socioambiental, generando un espacio que no ponga en riesgo la vida humana y silvestre			Presupuestos de mantenimiento y proyectos específicos de ejecución	Bienestar Universitario, Servicios Institucionales, Decano de la Facultad de Agronomía.	Proyectos e Informes
			Promocionar una alimentación sana y nutritiva para quienes conforman el conglomerado de las Comunidad Universitaria y sociedad, incorporando conocimientos sobre soberanía y seguridad alimentaria y prácticas de agroecología.			0	Autoridades, docentes y estudiantes de la Facultad de Agronomía	Informes de los eventos
			Desarrollar investigación básica y aplicada sobre la biodiversidad, tecnologías limpias y ambientalmente sostenibles			Presupuesto de Investigación	Vicerrectorado de Investigación	Proyectos e informes aprobados de investigaciones
			Desarrollar modelos y mecanismos resilientes al cambio climático, gestión de desechos y uso eficiente de la biomasa para el fomento de la innovación social y la conservación de la naturaleza.					
			Promover programas de vinculación con la comunidad en torno a la conservación del ambiente y su biodiversidad, a la educación socioambiental integral que resuelvan problemas concretos de las localidades y que promuevan la concientización de la población respecto a su derecho a un ambiente sano.			Presupuesto de Vinculación	Docentes y estudiantes	Proyectos e informes aprobados de Vinculación

8. Seguimiento y Monitoreo

La ejecución del Plan de Igualdad propuesto, exige que se aplique un proceso continuo y sistemático de seguimiento y evaluación que permita valorar de forma oportuna el monitoreo de los indicadores establecidos, avance en la ejecución de las actividades programadas, el logro de los resultados y metas fijadas, el cumplimiento de los cronogramas y tiempos proyectados y la ejecución del presupuesto conforme lo programado.

En virtud de lo expuesto se plantea que la Comisión de Igualdad y el Vicerrectorado Académico, lleven a cabo **semestralmente** procesos de seguimiento y evaluación al plan propuesto. El informe de monitoreo y evaluación se constituirá un documento que permitirá retroalimentar los procesos y tomar decisiones oportunas que permitan garantizar el cumplimiento del plan; adicionalmente los resultados serán socializados hacia los actores directamente involucrados que propicien el debate crítico de los resultados con la finalidad de fortalecer los niveles de concienciación y participación que nos permitan elevar la calidad de la gestión en función de la excelencia educativa y el cumplimiento óptimo de la nuestra misión y visión Institucional.

Se realizará una evaluación periódica durante los 4 años de ejecución del Plan de Igualdad.

1. Cada evaluación se plantea con los siguientes componentes:
 - a) Responsable de la Evaluación
 - b) Componentes
2. Contrastación de lo incluido en el plan (para cada periodo académico que se evalúa) con las acciones realizadas, para esto se requerirá los siguientes documentos:
 - a) Informe de cada actividad.
 - b) Medios de verificación
 - c) Entrevistas al azar a estudiantes de las diferentes especialidades y modalidades
 - d) Fichas de Seguimiento de cada actividad
 - e) Encuestas de satisfacción aplicadas en todas las actividades planteadas, deberán ser evaluadas por los participantes (comunidad universitaria).
3. Reuniones periódicas de la Unidad de Igualdad con los principales involucrados en las actividades para el seguimiento de las mismas.
 - a) Evidencia: Informe anual de cumplimiento de las actividades del Plan de Igualdad, entregado a las autoridades de la Universidad.

9. Bibliografía

- Abarca Cariman, G. (2015). Educación Intercultural Bilingüe: Educación y Diversidad. (UNESCO, Ed.) *APUNTES. Educación y Desarrollo Post-2015*(N° 9). Obtenido <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/APUNTE09-ESP.pdf>
- Acosta, A. &. (2016). Perspectivas institucionales y educación superior desde miradas globales a espacios locales: el caso de México. *Revista Educación Superior*, 45(179), 9-23. doi:doi:doi: 10.1016/j.resu.2016.04.007
- Andrade Ciudad, L. (2019). Diez noticias sobre el quechua en el último censo peruano. . *Letras* , 90(132) , 41-70. doi: <https://dx.doi.org/10.30920/letras.90.132.2>
- ABGLT (2012). *LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual*. ABGLT & UNAIDS.
- Alonso, A., y Díez, E. (2008). Universidad y discapacidad: indicadores de buenas prácticas y estándares de actuación para programas y servicios. *SIGLO CERO*, 39(226), 82-98.
- Alonso, M., y Araoz, I. (2011). El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la legislación educativa española. CINCA.
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial N° 796 de 25 de septiembre del 2012. Quito, Ecuador.
- Asamblea General de la ONU (2015). Agenda para el Desarrollo Sostenible.
- Asamblea Nacional (2008). Constitución de la República de Ecuador Bill & Melinda Gates
- CNIG (2018). Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI. 2018-2018.
- CEPAL . (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago : Publicación de las Naciones Unidas
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [Conadis]. (2020). Estadísticas de Discapacidad. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Corbetta, S., Bonetti, C., & et.al. (2018). *Educación intercultural bilingüe y enfoque de interculturalidad en los sistemas educativos latinoamericanos*. Avances y desafíos. CE.
- Consejo de Educación Superior. (2020). Reglamento de Régimen Académico. CES
- Consejo de Educación Superior. (2018). Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior. CES.
- Cinda. (2016). Educación Superior en Iberoamérica Informe 2016. Universia.
- Emakunde (2008). Glosario de términos impacto de género. Instituto Vasco de la Mujer. Disponible en Fundación Maquita (2019). Diagnóstico Sobre La Situación De Género La Universidad Estatal de Bolívar.
- Eltelegrafo(2021). Amawtay Wasi. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/amawtay-wasi>
- Fierro, W., Mayorga, A., Fierro, M., y Bonilla, J. (2019). Estudio del nivel de preparación de las Universidades para atender a estudiantes con discapacidad. *Revista Espacios*, 40(36), 1-13.
- Foundation (2017). A conceptual model of women and girls' empowerment.
- Fuentes, H., & Montoya, J. F. (2012). La condición humana desde la visión socioantropológico cultural del ser humano. *Revista Santiago*, 128(2), 351-361.

- Obtenido de <https://es.scribd.com/document/370371575/Fuentes-Gonzalez-Et-Al-La-Condicion-Humana-Desde-La-Vision-Socio-Antropologico-Cultural-Del-Ser-Humano>
- Fuentes, H., Fuentes, L., & Montoya, J. (2012). *La formación en la educación superior desde lo holístico, complejo y dialéctico de la construcción del conocimiento científico*. Santiago de Cuba,: Ediciones UO.,
- Herdoíza, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior: fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente* (Primera ed.). Senescyt/Unesco. Recuperado de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/11/Construyendo-igualdad-en-la-educacion-superior-nov-2018.pdf>
- Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza. Recuperado de https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html#0
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México, 2007.
- LOES. (2018). Ley Organica De Educacion Superior, LOES. 2012, 1–58. <https://bit.ly/3frnbS9>
- Lissi, M. R., Zuzulich, M. S., Hojas, A. M., Achiardi, C., Salinas, M., y Vásquez, A. (2013). *En el camino hacia la educación superior inclusiva en Chile*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- ONU Mujeres (2017). *Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores*.
- UNESCO. (1997). *Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo, UNESCO, Paris. Obtenido de https://oibc.oei.es/uploads/attachments/125/nuestra_diversidad.pdf
- UNESCO. (2021). *UNESCO*. Obtenido de *La educación transforma vidas*: <https://bit.ly/3akCyaL>
- Ramos, M. 2012. *Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género*. UNFPA.
- Rodríguez, N. (2004). *Integración de las personas con discapacidad en la educación superior en Ecuador*. Unesco
- *Salud Sexual para el Milenio: Declaración y documento técnico*; 2009
- SENESCYT (2018). *Protocolo de prevención y actuación en casos de Acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior*.
- SENESCYT. (2017). *Guía para la igualdad y ambiente en la educación superior*. In J&M PUBLICIDAD.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación [Senescyt]. (2019). *Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES)*. Senescyt
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación [Senescyt]. (2014). *35 Logros en Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación 2013*. Senescyt.
- Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Quito: REPÚBLICA DEL ECUADOR- CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN (CNP). Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida/>

- UNFPA y Promundo (2010). Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action; ONUSIDA (2011). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA.
- World Health Organization (2020) Adolescent pregnancy.
- Xinia, Z. M. (2017). Diversidades (inter)culturales y desafíos para la educación superior en Centroamérica. ((UNESCO-IESALC), Ed.) *Educación Superior y Sociedad (ESS)* , Vol. 20 (Núm. 20). Obtenido de <http://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/21>

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA, el presente *PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR*, entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

**SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:**

QUE, el, *PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR*, fue analizado, discutido y aprobado por Consejo Universitario en Sesión Ordinaria 010-2021, de fecha 10 de agosto del 2021.

**ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL**

**DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ
RECTOR**

Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación el *PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR*.

Guaranda 10 de agosto, 2021