

PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025

JULIO, 2025



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).....	4
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	16
3.3. Interculturalidad.....	18
3.4. Medio ambiente.....	20
4. Justificación	21
5. Objetivos.....	22
6. Políticas.....	22
7. Plan de acción	24
8. Seguimiento y Monitoreo	33
9. Bibliografía	33

1. Introducción

La igualdad en el ámbito de la educación superior constituye un eje fundamental para reducir las desigualdades históricas que han afectado a los grupos vulnerables de la sociedad. Estos grupos, durante mucho tiempo, han enfrentado situaciones de exclusión, la vulneración de sus derechos y barreras para acceder con normalidad a diversos espacios sociales. Ante esta realidad, se hace imprescindible la implementación de un Plan de Igualdad que garantice su inclusión plena, asegurando el ejercicio efectivo de sus derechos dentro del entorno universitario y, en particular, en el proceso de formación profesional de tercer nivel.

En este contexto, la Universidad Estatal de Bolívar, en estricto cumplimiento de los principios de derechos humanos y en su compromiso con la construcción de una sociedad igualitaria, democrática, inclusiva y orientada al desarrollo integral, establece el **Plan Institucional de Igualdad** como una política universitaria que reconoce y valora la diversidad. Este plan tiene como objetivo promover acciones afirmativas y propiciar transformaciones estructurales en las dinámicas sociales de la comunidad universitaria, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

El plan aborda de manera transversal los ejes de discapacidad, género, interculturalidad y medio ambiente, integrando para cada uno fundamentos conceptuales y legales, objetivos específicos y actividades concretas. Estos ejes constituyen pilares fundamentales para garantizar que los derechos humanos se ejerzan sin distinción alguna por motivos de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, religión, idioma, condición física o cualquier otra diferencia.

El Plan de Igualdad es resultado de un análisis profundo de los factores sociales, políticos, económicos y culturales que inciden en la armonía de la vida universitaria. En tal sentido, se orienta a eliminar cualquier forma de desigualdad o discriminación, así como a reducir o eliminar los obstáculos que impiden a los estudiantes acceder plenamente al aprendizaje y participar activamente en el sistema de educación superior, con especial énfasis en quienes se encuentren en situación de riesgo o exclusión social.

La participación activa de todos los actores institucionales será comprendida como una responsabilidad compartida en la promoción, protección y garantía de los derechos humanos, en consonancia con el **Modelo Educativo Pedagógico: “Universidad Humana – Cultural - Tecnológica”** de la Universidad, que busca facilitar procesos de aprendizaje significativos y sostenibles en beneficio de toda la comunidad universitaria.



En este marco, la Universidad Estatal de Bolívar asume el compromiso de respetar, proteger y promover los derechos humanos, asegurando una educación de calidad, pertinente, inclusiva e intercultural, que reconozca y valore la diversidad de identidades, capacidades y trayectorias de vida de su comunidad. Todo ello bajo los principios de universalidad, interdependencia, interculturalidad, indivisibilidad y progresividad.

Este Plan de Igualdad busca incidir directamente en la cultura institucional, promover la equidad en todas las dimensiones de la vida universitaria y garantizar la participación de todas las personas en la generación y aplicación del conocimiento. A mediano plazo, se aspira a contribuir al cambio de las dinámicas sociales actuales mediante la transversalización de los ejes de igualdad en las funciones sustantivas de la Universidad: docencia, investigación, innovación, vinculación con la sociedad y gestión institucional.

En definitiva, el presente plan responde de manera pertinente a las necesidades de la institución, al impulsar acciones afirmativas que garanticen los derechos de estudiantes, docentes, personal administrativo y de apoyo. Su implementación permitirá fortalecer el bienestar de toda la comunidad universitaria, reconociendo al factor humano como el eje central del desarrollo educativo y social.

2. Marco Legal del Plan Institucional de Igualdad

El Plan Institucional de Igualdad de la Universidad Estatal de Bolívar se fundamenta en un sólido marco legal nacional e internacional, que garantiza el respeto, promoción y ejercicio pleno de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación en el ámbito de la educación superior.

2.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de 2008, vigente y garantista en materia de derechos, establece los principios rectores para la construcción de una sociedad equitativa e inclusiva:

- **Artículo 4:** Reconoce al territorio ecuatoriano como una unidad histórica, geográfica, social y cultural, que integra la diversidad y el legado de los pueblos ancestrales.
- **Artículo 11:** - El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni

por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

- **Artículo 21:** Reconoce el derecho de las personas a construir y mantener su identidad cultural, decidir su pertenencia cultural, y acceder al patrimonio histórico y cultural en condiciones de igualdad.
- **Artículo 23:** Establece el derecho a acceder y participar en el espacio público como ámbito de deliberación, cohesión social e intercambio cultural, garantizando la igualdad en la diversidad.
- **Artículo 26:** Define la educación como un derecho a lo largo de la vida y un deber prioritario del Estado, clave para la igualdad y la inclusión social.
- **Artículo 27:** La educación debe centrarse en el desarrollo integral del ser humano, ser inclusiva, diversa, de calidad, con enfoque en derechos humanos, equidad de género y sostenibilidad ambiental.
- **Artículo 61, numeral 7:** Garantiza el derecho a participar en funciones públicas bajo criterios de mérito, paridad de género e igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.
- **Artículo 343:** Establece que el Sistema Nacional de Educación debe garantizar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas en un marco inclusivo y dinámico.
- **Artículo 351:** Define que el Sistema de Educación Superior debe estar articulado al Plan Nacional de Desarrollo y regirse por principios de igualdad de oportunidades, autonomía, calidad, pertinencia y diálogo de saberes.

2.2 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

La LOES (última reforma: 2021) desarrolla el derecho a una educación superior inclusiva, de calidad y libre de discriminación:

- **Artículo 2:** Define como objetivo garantizar una educación superior de excelencia, acceso universal, permanencia y egreso sin discriminación alguna.
- **Artículo 4:** Reconoce el derecho a la educación superior como igualdad de oportunidades basada en méritos, asegurando la participación individual y colectiva.




- **Artículo 5, literales h e i:** Establece el derecho a una educación laica, intercultural, inclusiva, diversa y con equidad de género; y el acceso a mecanismos de apoyo económico en igualdad de condiciones.
- **Artículo 8:** Determina los fines de la educación superior, destacando la promoción del pensamiento crítico, la equidad, el conocimiento ancestral y la participación social.
- **Artículo 12:** El sistema se regirá por principios de autonomía responsable, cogobierno, pertinencia, calidad, diálogo de saberes y producción científica.
- **Artículo 71:** Detalla el principio de igualdad de oportunidades, aplicable a todo el sistema, sin distinción por género, etnia, discapacidad, condición socioeconómica u orientación sexual.

2.3 Reglamento de Régimen Académico (RRA)

Este reglamento, expedido por el Consejo de Educación Superior (CES), establece:

- **Artículo 3, literal a:** La formación debe ser de alta calidad, articulada con la transformación social y orientada al Buen Vivir.
- **Artículo 5:** Introduce el enfoque de derechos en la educación superior, orientando a las instituciones a implementar acciones afirmativas para los grupos de atención prioritaria, las cuales deben estar integradas en el Plan Institucional de Igualdad.

2.4 Reglamento para Garantizar la Igualdad en el Sistema de Educación Superior

Mediante **Resolución RPC-SO-22-No.414-2017 del CES**, se expide el reglamento que norma la igualdad en las instituciones de educación superior (IES):

- **Artículo 3:** Establece los principios de igualdad, equidad, participación, no discriminación, interculturalidad, progresividad y desarrollo integral.
- **Artículo 11:** Reconoce el derecho de todos los actores del sistema a exigir el cumplimiento de estos principios y derechos derivados.
- **Artículo 15:** Obliga a todas las IES a promover, respetar y garantizar los derechos vinculados a la igualdad a través de normativas y políticas internas.
- **Artículo 16, literal b:** Dispone que las IES deben elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incorpore medidas de acción afirmativa.

- **Disposición General Segunda:** Exige que las relaciones entre actores universitarios se desarrollen bajo principios de igualdad de oportunidades.
- **Disposición General Tercera:** Ordena que las IES desarrollen sus planes de igualdad con metas a corto, mediano y largo plazo, notificándolos al CES y actualizándolos periódicamente.

2.5 Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, adoptada por Ecuador, representa un compromiso global:

- **ODS 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Las metas vinculadas incluyen el desarrollo sostenible, la igualdad de género, la ciudadanía global, el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural.

La planificación nacional —mediante el **Plan Nacional de Desarrollo** y las **Agendas Nacionales de Igualdad**— exige a las instituciones públicas, incluida la educación superior, incorporar de forma transversal el principio de igualdad y no discriminación en sus políticas, programas y proyectos.

2.6 Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTIQ+ (2018–2021)

Emitida por el **Consejo Nacional para la Igualdad de Género**, esta agenda establece lineamientos estratégicos que orientan la acción institucional en favor de la equidad de género y la inclusión de personas LGBTIQ+, articulando acciones con el enfoque de derechos y trato igualitario en todos los niveles del sector público.

3. Diagnóstico del Plan de Igualdad

El plan producto del diagnóstico investigativo recoge criterios relevantes para la transversalización de los ejes: género, discapacidades, interculturalidad y medio ambiente 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 el anexo del documento se encuentran los pasos para realizar el diagnóstico, mismo que debe ser actualizado de manera semestral detallando en las cifras tanto de matriculados, docentes, administrativos, entre otros datos importantes. 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. Eje Género en la Universidad Estatal de Bolívar

En la actualidad, hablar de igualdad de género y respeto por la diversidad no es solo una necesidad, sino un compromiso urgente para construir comunidades más justas e inclusivas. La Universidad Estatal de Bolívar (UEB) ha asumido este compromiso con seriedad, incorporando el Eje de Género como parte fundamental de su Plan de Igualdad Institucional. Esta iniciativa busca generar una cultura de respeto, donde los derechos humanos sean una guía clara en la formación académica y en la vida cotidiana de toda la comunidad universitaria.

El trabajo que impulsa la UEB en este eje se traduce en acciones concretas: talleres de sensibilización, espacios de diálogo, programas de capacitación para docentes, personal administrativo, autoridades y estudiantes. Todo ello con un enfoque de derechos, enfocado en prevenir, atender y erradicar cualquier forma de violencia de género, y en garantizar ambientes seguros, equitativos y respetuosos.

Este esfuerzo forma parte del Modelo Educativo y Pedagógico Humano-Cultural que orienta la labor académica de la universidad. Un modelo que no solo reconoce la diversidad, sino que la valora como parte esencial del aprendizaje y la convivencia. Además, la UEB participa activamente en redes e iniciativas nacionales e internacionales que promueven la igualdad de género en la educación superior, reafirmando así su papel como institución comprometida con el cambio social.

a) Roles de Género y percepción sobre el feminismo

Comprender los roles de género es esencial si queremos transformar estructuras sociales que, muchas veces de manera sutil o normalizada, perpetúan desigualdades. Aunque hemos avanzado en lo legal y en los discursos sobre la igualdad, todavía persisten ideas profundamente arraigadas que colocan a hombres y mujeres en lugares distintos: a ellas, en funciones de cuidado y contención; a ellos, en roles de liderazgo y provisión. Estas creencias no son inocentes; tienen consecuencias reales sobre nuestras oportunidades, decisiones y relaciones.

El feminismo ha sido una fuerza clave para visibilizar estas desigualdades y proponer formas más justas de organizar nuestra vida en común. Sin embargo, en muchas

universidades aún se percibe el feminismo como algo ajeno, radical o incluso amenazante. Esta reacción no responde tanto a una postura ideológica firme como a una falta de información y formación crítica.

Uno de los hallazgos más inquietantes es que, aunque la mayoría está de acuerdo con la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, pocos se identifican con el feminismo. Hay una desconexión entre los valores que defienden y el nombre del movimiento que históricamente ha luchado por esos valores.

La universidad tiene un papel fundamental. No se trata solo de sumar contenidos sobre género en una materia aislada, sino de integrar una mirada crítica, interseccional y transformadora en todo el proceso formativo. Esto significa que se debe abrir espacios donde estudiantes y docentes puedan hablar, escuchar, debatir y desaprender, también es necesario reconocer que la violencia de género no siempre es visible, pero está presente, y debemos estar preparados para prevenirla y atenderla.

Asumir este compromiso no solo mejora la calidad educativa. También nos acerca a una universidad más humana, más coherente con los derechos que decimos defender, y más conectada con las luchas por justicia social que atraviesan nuestra sociedad. Promover una cultura de igualdad no es un favor que se les hace a las mujeres: es una responsabilidad colectiva, y una oportunidad para vivir en comunidad de forma más libre, justa y digna.

b) **Deserción por Género y maternidad estudiantil**

Abordar la deserción universitaria exige mucho más que contar cuántas personas dejan las aulas. Requiere escuchar, comprender y poner en el centro las historias, los contextos y las realidades que muchas veces quedan ocultas detrás de los números.

Una de estas realidades, profundamente invisibilizada pero tristemente común, es la maternidad en edad universitaria.

Ser madre mientras se estudia no es fácil. Implica enfrentar una carga emocional, física y mental que muchas veces se asume en soledad. Esta etapa coincide, además, con un momento clave para construir un proyecto de vida, alcanzar independencia económica y forjar una identidad profesional. Sin embargo, la falta de apoyo institucional empuja a muchas jóvenes a abandonar sus estudios, no por falta de capacidad o motivación, sino porque el sistema no les ofrece condiciones para continuar.

La deserción en estos casos no puede verse como una decisión individual, sino como el reflejo de estructuras sociales que siguen delegando el cuidado exclusivamente a las mujeres, que naturalizan la desigualdad y que no reconocen la maternidad como parte legítima de la vida estudiantil. A esto se suma el estigma: muchas estudiantes madres se



enfrentan al juicio moral, la incompreensión de docentes o compañeros y una creciente sensación de no pertenecer.

Además, no podemos ignorar que muchos embarazos en esta etapa surgen en contextos marcados por la desinformación, la falta de acceso a educación sexual integral, la violencia de género o relaciones desiguales de poder. Esta realidad, lejos de ser excepcional, es estructural y demanda respuestas urgentes.

Es necesario diseñar políticas que acompañen la maternidad estudiantil, desde servicios de cuidado infantil hasta becas, adaptaciones curriculares y sistemas de apoyo académico. También se puede crear espacios seguros y sin estigmas, donde las estudiantes madres puedan expresar sus necesidades, construir redes de apoyo y sentirse parte activa de la comunidad universitaria. Es justo formar a docentes con enfoque de género, promoviendo actitudes comprensivas, inclusivas y respetuosas frente a quienes enfrentan múltiples roles dentro y fuera del aula.

Con esto se procura garantizar educación sexual integral y acceso a derechos sexuales y reproductivos, para que todas las personas puedan tomar decisiones informadas y libres sobre sus cuerpos y sus vidas.

c) Liderazgos / Autoridades /Representación/Participación

El análisis de los liderazgos, las autoridades, la representación y la participación en las instituciones universitarias es fundamental para entender cómo se configuran y reproducen las dinámicas de poder y género dentro del espacio académico. La presencia y visibilidad de mujeres y grupos históricamente marginados en roles de liderazgo no solo responde a una demanda de justicia y equidad, sino que también es clave para transformar las culturas organizacionales y promover ambientes educativos más inclusivos y democráticos.

Históricamente, el liderazgo en las universidades ha estado dominado por hombres, lo que refleja y perpetúa patrones patriarcales que limitan el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres y otros grupos subrepresentados.

Esta desigualdad no es solo un problema numérico, sino que impacta directamente en la toma de decisiones y en la definición de las prioridades institucionales. Cuando las mujeres y otros grupos excluidos no tienen voz ni espacio en los ámbitos de autoridad, se reproducen políticas y prácticas que no necesariamente consideran ni responden a sus necesidades específicas, incluyendo las relacionadas con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión.

Es necesario impulsar la representación paritaria y la participación de mujeres en

cargos de liderazgo no solo responde a mandatos legales y políticas públicas nacionales e internacionales, sino que también fortalece la legitimidad y la calidad del proyecto educativo. La inclusión de diversas voces en las instancias decisorias contribuye a construir un ambiente universitario más plural, en el que se valoran distintas perspectivas y experiencias de vida.

No obstante, para avanzar en este eje es necesario superar no solo las barreras estructurales, sino también las culturales y simbólicas que limitan el acceso de las mujeres a liderazgos. La formación en liderazgo con enfoque de género, programas de mentoría, redes de apoyo y políticas institucionales con perspectiva inclusiva son estrategias clave para potenciar la participación equitativa.

Finalmente, fomentar liderazgos diversos y una representación equilibrada en autoridades universitarias es esencial para transformar las dinámicas de poder, democratizar la gestión educativa y promover un entorno que garantice igualdad de oportunidades, participación plena y respeto a la diversidad.

d) Brecha Laboral y Salarial

La brecha salarial no es únicamente una diferencia en la cantidad de dinero que ganan por igual trabajo; es un fenómeno complejo y estructural que refleja desigualdades en acceso a cargos jerárquicos, reconocimiento académico, acceso a recursos, y valoración del trabajo realizado particularmente en labores administrativas, de cuidado o enseñanza, que suelen ser más feminizadas y, por tanto, menos valoradas económica y simbólicamente.

Uno de los factores que perpetúa la desigualdad es la segmentación del trabajo universitario. Las mujeres tienden a concentrarse en áreas menos remuneradas o con menos proyección jerárquica, como docencia en niveles iniciales, atención estudiantil o áreas administrativas. En contraste, los hombres predominan en puestos de decisión, investigación o gestión, los cuales suelen estar mejor remunerados y gozar de mayor prestigio institucional.

Además, muchas trabajadoras enfrentan techos de cristal que dificultan su ascenso a cargos directivos, así como suelos pegajosos, que las mantienen en condiciones laborales más inestables. A esto se suma la "penalización por maternidad", un fenómeno documentado que implica que las mujeres con hijos son percibidas como menos comprometidas o productivas, lo cual limita sus posibilidades de ascenso o estabilidad, en contraste con sus colegas varones.

Las mujeres sienten que los estereotipos de género y otras situaciones a las que se



(Handwritten signature)

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.

Abordar la brecha laboral y salarial no solo es una cuestión de justicia económica, sino también de dignidad, reconocimiento y transformación cultural. Reducir estas desigualdades fortalece la calidad institucional, promueve un entorno laboral más justo y empático, y reafirma el compromiso de la universidad con los derechos humanos y la equidad de género.

e) Violencias De Género/Discriminación/Acoso Sexual:

Estas formas de violencia no son hechos aislados ni casuales, sino el reflejo de estructuras de poder históricas y normalizadas que siguen reproduciéndose incluso dentro de instituciones educativas que, paradójicamente, tienen entre sus misiones la formación ética y ciudadana.

A pesar de que las universidades han comenzado a incorporar protocolos y normativas para atender estos casos, muchas víctimas mayoritariamente mujeres no denuncian por miedo a represalias, descrédito, revictimización o porque simplemente no confían en que se tomen medidas efectivas.

La violencia de género puede adoptar diversas formas, una de ellas es el Acoso sexual, a través de comentarios, insinuaciones, gestos, contacto físico no consentido o chantajes sexuales por parte de docentes, compañeros o personal administrativo. A esto se suma la Discriminación por género o identidad en la cual existe menosprecio, invisibilización o trato desigual por el hecho de ser mujer, persona trans, no binaria u otra identidad de género. También existe la Violencia simbólica y psicológica mediante bromas sexistas, lenguaje misógino, exclusión de espacios de decisión, entre otros.

Estas experiencias generan consecuencias profundas en la salud mental, el desempeño académico y la permanencia de las personas afectadas. Algunas estudiantes abandonan sus carreras, cambian de facultad o reducen su participación por miedo o desgaste emocional. En muchos casos, las víctimas también enfrentan el descrédito social, la culpabilización o la revictimización por parte de sus propios pares, lo que perpetúa el silencio.

f) Acceso a la Educación y Permanencia de los Grupos LGBTIQ+

Desde una mirada crítica y comprometida con los derechos humanos, hablar del



acceso y permanencia de las personas LGBTIQ+ (gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales) en la educación superior implica visibilizar una serie de barreras estructurales, simbólicas y culturales que históricamente han limitado su plena participación en el ámbito académico. A pesar de los avances normativos y discursivos en materia de diversidad sexual y de género, el sistema universitario continúa reproduciendo esquemas heteronormativos que obstaculizan la equidad real para estas poblaciones.

Las personas LGBTIQ+ suelen enfrentarse a la discriminación velada o abierta por parte de docentes, compañeros y personal administrativo, en algunos casos, ignorando la diversidad sexual.

La falta de políticas inclusivas, acceso a baños, tratamiento respetuoso de las identidades trans y no binarias, sumada a la ausencia de acompañamiento psicoemocional que aborde las violencias simbólicas y la exclusión cotidiana contribuyen a un entorno que afecta la salud mental, la motivación y el sentido de pertenencia de estudiantes LGBTIQ+, lo que en muchos casos puede derivar en la deserción académica.

3.2. Discapacidad

Conforme el marco normativo internacional y nacional se define la discapacidad, de la siguiente manera: Según la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas**, una persona con discapacidad se define de la siguiente manera:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. (*Artículo 1, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006*)

De acuerdo a la **Constitución de la República del Ecuador** se reconoce como personas con discapacidad:

A aquellas que, como consecuencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de carácter permanente, al interactuar con diversas barreras, vean impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (*Artículo 47, Constitución de la República del Ecuador, 2008*).

Conforme la **Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador** se entiende como persona con

discapacidad:

Para los efectos de esta ley se considera como persona con discapacidad aquella que presenta alteraciones en la estructura o funciones corporales, mentales, intelectuales, sensoriales o psicosociales y limitaciones para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria en independencia y autonomía, para su participación social y el relacionamiento interpersonal, que al interactuar con las barreras del entorno, reducen o impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones. La persona con discapacidad deberá estar calificada por los equipos calificadoros especializados autorizados por el ente rector del Sistema Nacional de Salud. (*Artículo 6. Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2025*).

En este sentido la discapacidad es catalogada como una condición humana presente a largo plazo que limita la autonomía de la persona y restringe la participación social. Refiriéndose así, a los efectos de una condición de salud, que al interactuar con los factores personales y ambientales genera desventajas psicosociales. Al conceptualizar la discapacidad se debe mantener un enfoque integral debido a que esta no corresponde exclusivamente una condición médica sino una construcción social que se manifiesta a partir de las interacciones entre la persona y su entorno.

Según la Organización Mundial de la Salud [OMS], (2024) más de 1,300 millones de personas en el mundo tienen una discapacidad, esto representa el 16% de la población mundial. Cabe recalcar que este número está en aumento debido al incremento de enfermedades crónicas no transmisibles y a la tasa de envejecimiento poblacional.

Ecuador no se escapa de esta realidad, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], (2025), registra que 487.542 personas presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales el 56.73% corresponde al género masculino, 43.27 % al femenino y LGBTIQ+ 0 %, por lo que se reporta mayor prevalencia de la discapacidad en hombre que en mujeres. En cuanto a la tipología de discapacidad, a nivel nacional prevalece la discapacidad física con un 44.20 %, seguida de la intelectual con un 23.27 %, la auditiva con el 12.88%, la discapacidad visual con el 11.62 %, la psicosocial 6,94% y de lenguaje con 1,1%. Fierro *et al.*, (2019), 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 la zona centro del Ecuador en particular en la provincia Bolívar, la discapacidad tiene matices específicos que responden a factores culturales y contextuales, incluyendo



barreras físicas, sociales, que limitan a personas con diversas condiciones a la participación plena. La misma, presenta una de las tasas más altas de personas con discapacidad en el país, alcanzando el 10% de su población total (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2023). Entre los tipos de discapacidad más comunes en Bolívar se encuentra la física con el 34,5%, auditiva correspondiente al 27,3% y la intelectual con el 26,2% (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2023).

Tabla: REGISTRO DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD UEB

	GÉNERO		TIPO DE DISCAPACIDAD							
FACULTAD	F	M	D. FÍSICA	D. SENSORIAL		D. COGNITIVA		D. PSICOSOCIAL	D. MÚLTIPLE	Total General
				D.V	D.A	D.I	D.L			
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	9	9	8	3	2	4		1		18
CIENCIAS AGROPECUARIAS	2	2	2		1	1				4
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	9	3	4	3	1	3			1	12
CIENCIAS DE LA SALUD	3	6	2	3	2		2			9
JURISPRUDENCIA	5	3	4			3			1	8
Total, general	28	23	20	9	6	11	2	1	2	51
				15		13				

Fuente: Propia en base a los documentos de la Unidad de Bienestar Universitario UEB 2025

En este orden de ideas en la Universidad Estatal de Bolívar en el 2025, se encuentran matriculados 32 estudiantes con discapacidad. Entre los tipos de discapacidades que se presentan, prevalece en mayor proporción la física, seguida en orden por la sensorial, cognitiva, y, la psicosocial y del lenguaje con menor número.

Tabla: REGISTRO DE DOCENTES CON DISCAPACIDAD UEB

DOCENTES	CANTIDAD	TIPO DE DISCAPACIDAD	
		D. FÍSICA	D. SENSORIAL (Visual)
Hombres	4	2	2
Mujeres	4	1	3

Fuente: Unidad de Bienestar Universitario UEB 2025

En la tabla se muestra la distribución de docentes por género y tipo de discapacidad, identificando un total de 8 docentes (4 hombres y 4 mujeres). En cuanto a los tipos de discapacidad, predominancia de la sensorial (visual) encabeza este listado con 5 docentes



afectados, mientras que 3 docentes presentan discapacidad física.

Para hablar de discapacidad desde la perspectiva biopsicosocial, es importante señalar que los factores biológicos, psicológicos y sociales influyen en las personas con discapacidad puesto que la discapacidad no es solo una condición del cuerpo o de la mente, sino una interacción entre la persona y el entorno. Estas condiciones conllevan limitaciones físicas, factores psicológicos que influyen en cómo la persona interpreta su condición, además de, un entorno predisponente para generar o no inclusión.

3.2.1 Políticas inclusivas en la educación superior

En el ámbito mundial, las políticas inclusivas en la educación superior han evolucionado significativamente en las últimas décadas, impulsadas por tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 4 que promueve una educación de calidad, inclusiva y equitativa para todos. Estas políticas reconocen que el acceso a la educación superior debe estar libre de cualquier forma de discriminación y deben garantizarse condiciones reales de equidad para estudiantes con discapacidad, grupos étnicos minoritarios, comunidades rurales, personas LGBTIQ+, y otros colectivos en situación de desventaja social. Las universidades alrededor del mundo han adoptado medidas como la adecuación de infraestructuras, el diseño universal de aprendizaje, servicios de tutoría personalizada, tecnologías de apoyo, y programas de sensibilización para docentes y estudiantes. El enfoque actual va más allá del acceso, buscando también asegurar la permanencia y el éxito académico en condiciones de dignidad, respeto y autonomía, bajo una perspectiva de derechos humanos.

En este sentido la inclusión educativa es una perspectiva pedagógica, social y ética que tiene por objetivo garantizar a todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones de sus condiciones personales, sociales o culturales, el acceso y participación en el contexto educativo. Organizaciones internacionales movilizan recursos y esfuerzos con el objetivo de garantizar el derecho de todos los seres humanos a la educación. Esta perspectiva forma parte de la política de los organismos relacionados con la educación a nivel global y también de los gobiernos nacionales.

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 el contexto ecuatoriano, las políticas inclusivas en la educación superior están respaldadas por un marco normativo sólido que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación. La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que la educación es un derecho y garantiza el acceso, permanencia y culminación de estudios en todos los niveles para las personas con discapacidad y otros grupos prioritarios. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Reglamento de Régimen Académico refuerzan este compromiso, obligando a las instituciones de educación superior (IES) a implementar mecanismos de inclusión que respondan a las diversas realidades del estudiantado. En la práctica, esto se traduce en la creación de departamentos de bienestar universitario, políticas de admisión diferenciada, adaptaciones curriculares, intérpretes de lengua de señas, servicios de accesibilidad, entre otras acciones. Además, el Consejo de Educación Superior (CES) y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) han impulsado estrategias para garantizar que la educación superior sea un espacio de participación plena, contribuyendo así al desarrollo de una sociedad más equitativa e inclusiva.

Hablar de inclusión se refiere a promover el acceso a la educación de todas las personas, en igualdad de condiciones. No solo enfocado a los estudiantes con necesidades educativas especiales, sino de todos los estudiantes independientemente de su condición física, psicológica, social y cultural. La inclusión educativa en la educación superior, constituye un pilar fundamental en la construcción de sociedades democráticas, equitativas y sostenibles.

Las universidades ecuatorianas aún enfrentan grandes desafíos respecto a la admisión, integración, manejo y 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, esto aún es una problemática visualizada desde la falta de docentes especializados, escasa accesibilidad física y tecnológica, así como limitantes sociales. 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. En ese orden de ideas, Herdoíza (2015) 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 inclusión educativa en las Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel mundial ha adquirido una creciente relevancia como parte de los compromisos globales con la equidad, la justicia social y los derechos humanos. Las universidades han dejado de ser espacios exclusivos para ciertos sectores sociales y se han transformado en escenarios donde se busca garantizar el acceso y la participación plena de estudiantes con diversas condiciones, trayectorias y contextos culturales. En este proceso, organismos internacionales como la UNESCO han jugado un papel clave al promover políticas que fomentan la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, estudiantes indígenas, refugiados, migrantes, mujeres, y personas de sectores vulnerables.

En la práctica, muchas universidades han implementado políticas de admisión inclusivas, creado oficinas de diversidad e inclusión, desarrollado infraestructura accesible, y adoptado metodologías pedagógicas más flexibles como el diseño universal de aprendizaje. Sin embargo, a pesar de estos avances, aún persisten retos significativos, como la falta de formación docente en educación inclusiva, la resistencia institucional al cambio y la necesidad de financiamiento sostenido para mantener servicios de apoyo especializados. La inclusión en la educación superior, por tanto, se entiende hoy no solo como la eliminación de barreras físicas o normativas, sino como una transformación profunda de las prácticas educativas, administrativas y culturales de las universidades.

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.



En Ecuador, la inclusión educativa en las Instituciones de Educación Superior ha sido reconocida como un derecho y una obligación del sistema educativo nacional, especialmente a partir de la promulgación de la Constitución de 2008, que garantiza el acceso, permanencia y egreso de grupos históricamente excluidos. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Reglamento de Régimen Académico establecen disposiciones claras para que las universidades y escuelas politécnicas adopten medidas concretas orientadas a la inclusión, particularmente de personas con discapacidad, pueblos y nacionalidades indígenas, personas en situación de movilidad humana, y estudiantes de sectores vulnerables. Estas medidas incluyen procesos de admisión con enfoque de equidad, adaptaciones curriculares, infraestructura accesible, servicios de interpretación, y programas de nivelación académica.

Además, organismos como el Consejo de Educación Superior (CES) y la SENESCYT han promovido programas y políticas orientadas a ampliar la cobertura educativa, reducir la deserción estudiantil y mejorar la calidad del acompañamiento académico. No obstante, la implementación de estas políticas enfrenta desafíos como la desigual distribución de recursos entre instituciones, la necesidad de sensibilización continua en la comunidad universitaria y la formación especializada del personal docente y administrativo. A pesar de ello, el país ha avanzado en la construcción de un modelo educativo más inclusivo y equitativo, donde la diversidad es reconocida como una riqueza y no como una barrera.

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.

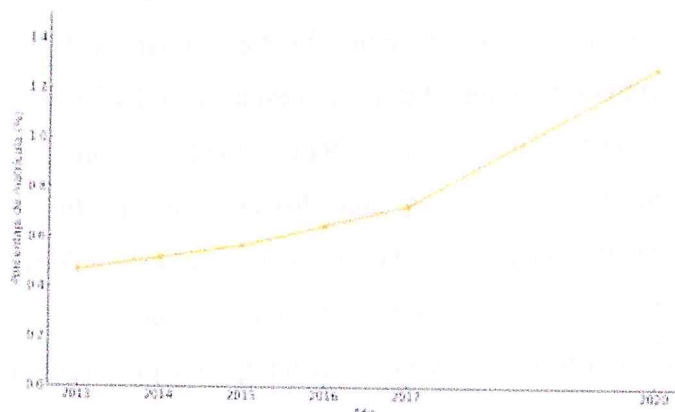
Por otro lado, en el “Informe de rendición de cuentas 2015” presentado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), con respecto a la población que tiene discapacidad y ha obtenido un cupo dentro de una universidad, se puede observar que la tasa de matrícula de 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: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la CONADIS, 2020.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en el año 2020 apenas el 1,29% de la población con discapacidad accedía a la educación superior en Ecuador (CONADIS, 2020). Esta cifra es alarmante en relación con la proporción nacional de personas con discapacidad, que representa aproximadamente el 7% de la población total (INEC, 2023). Esto indica una que existe una brecha significativa entre el reconocimiento legal del derecho a la educación y su materialización.

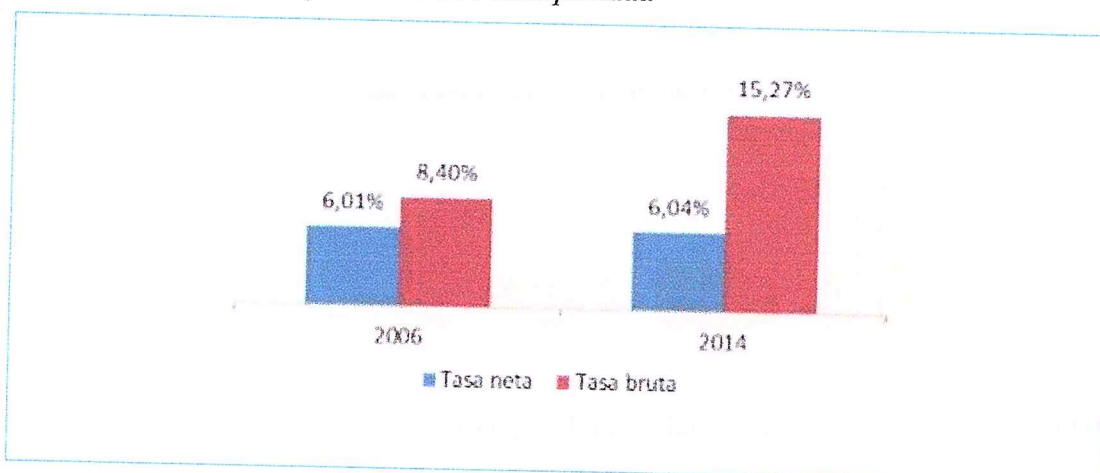
En estudios institucionales, como el realizado por la Universidad de Cuenca, se observó una tendencia leve pero positiva: el porcentaje de estudiantes con discapacidad en dicha universidad aumentó del 0,47% en 2013 al 0,73% en 2017, con una tasa de crecimiento anual promedio del 9,7% (Encalada et al., 2018). No obstante, esta progresión sigue siendo insuficiente frente a los principios de equidad y accesibilidad proclamados por la Constitución de la República del Ecuador (2008) y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2021). Estos datos evidencian la urgencia de implementar medidas estructurales dentro de las instituciones de educación superior, que incluyan adaptaciones curriculares, infraestructura accesible, formación docente en diversidad, tecnologías inclusivas y sistemas de acompañamiento psicoeducativo. Cabe recalcar que una educación superior inclusiva no solo garantiza el acceso, sino la permanencia y el éxito académico de todos los estudiantes.



(Handwritten signature)

Figura 0.2

Tasa de matrícula de población con discapacidad



Fuente: Bases INEC/ECV 2006-2014

A partir del año 2015, como se muestra en la Figura 0.2, 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).

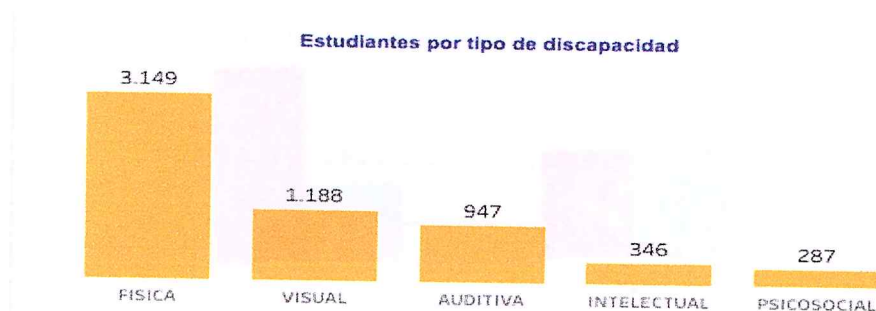
El CONADIS ha sistematizado información importante sobre la participación de personas con discapacidad en la educación superior. La siguiente gráfica basada en los datos del Registro Nacional de Discapacidades y la Senescyt (2018), ofrece detalles como género, tipo y grado de discapacidad además número de estudiantes matriculados en Universidades y Escuelas Politécnicas. Estas entidades manifiestan que existe un total de 5917 personas con discapacidad matriculadas en instituciones de educación superior ecuatorianas.



[Handwritten signature]

Figura 0.3

Estudiantes matriculados con discapacidad por tipo de discapacidad

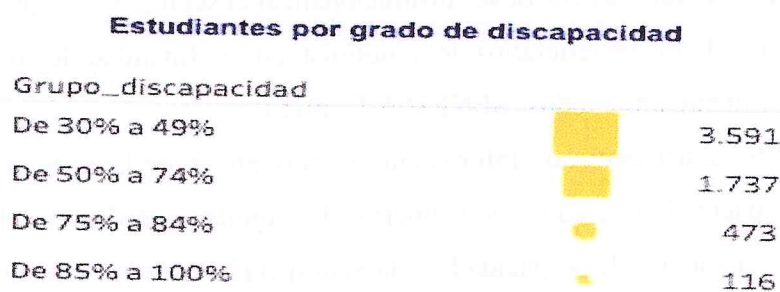


Fuente: Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades (2019)

En la presente gráfica se puede constatar que existe una predominancia de estudiantes con discapacidad física matriculados en universidades, seguidas se encuentran las discapacidades sensoriales (visual y auditiva), las discapacidades intelectuales y psicosociales son poco representativas lo que indica barreras institucionales y sociales más fuertes para estos grupos.

Figura 0.4

Estudiantes matriculados con discapacidad por grado de discapacidad



Fuente: Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades (2019)

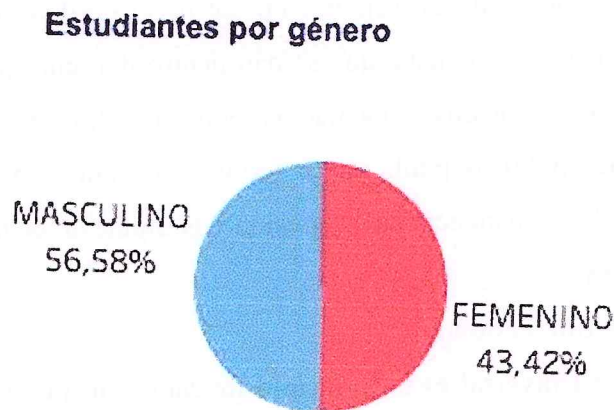
La gráfica evidencia una realidad alarmante, la mayoría de estudiantes que acceden a la educación superior tienen un grado leve y moderado de discapacidad, los estudiantes con discapacidad grave y severa mantienen un número muy bajo de acceso. Esto se debe principalmente a las barreras estructurales y pedagógicas en las instituciones de educación superior relacionada con falta de adaptaciones curriculares, infraestructura poco accesible sin diseño universal, entre otras.



[Handwritten signature]

Figura 0.5

Estudiantes matriculados con discapacidad por género

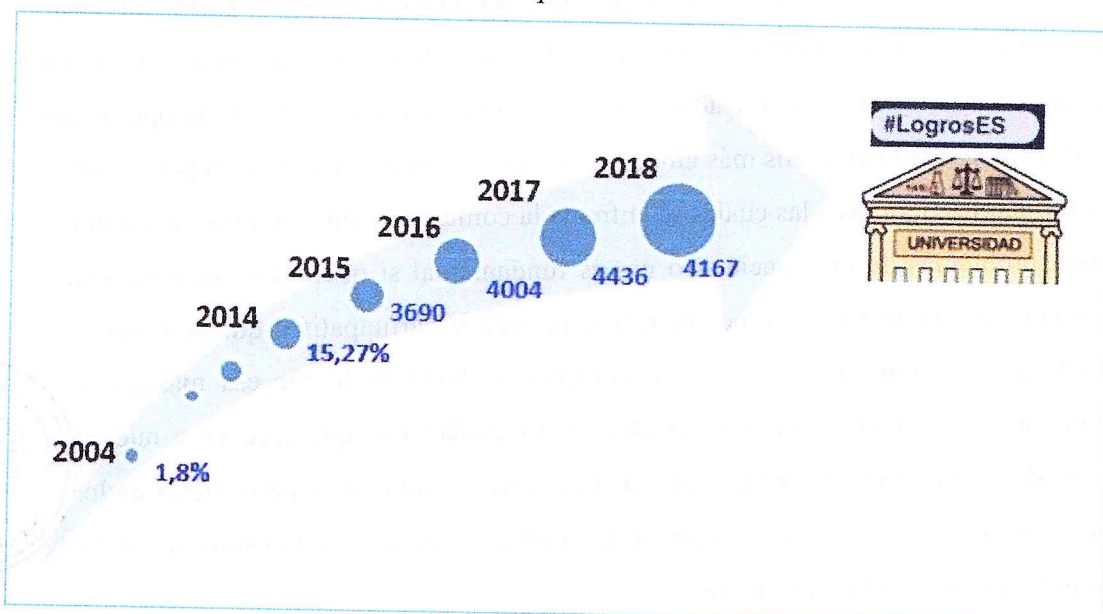


Fuente: Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades (2019)

La diferencia de más de trece puntos porcentuales entre hombres y mujeres con discapacidad matriculados en universidades y escuelas politécnicas revela una desigualdad de género en el acceso a la educación superior. Este dato refleja una doble discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad, quienes, además de vivir con una condición de discapacidad, son afectadas por roles culturales de género, pobreza, falta de redes de apoyo, entre otras. Las cuales, dificultan su inserción y permanencia en el contexto educativo.

Figura 0.6

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

La Accesibilidad Universal es un principio fundamental que busca garantizar que todos los entornos, bienes, productos y servicios sean utilizables por todas las personas en condiciones de igualdad, seguridad, comodidad y autonomía, independientemente de sus capacidades físicas, sensoriales o cognitivas. Este enfoque, basado en los derechos humanos, es clave para la construcción de sociedades inclusivas, y está reconocido en instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

La accesibilidad no se limita únicamente a la eliminación de barreras físicas —como escaleras, puertas estrechas o falta de señalética—, sino que abarca también la accesibilidad comunicacional, tecnológica, actitudinal y pedagógica. En este sentido, se habla de accesibilidad digital, contenidos comprensibles, lenguaje claro, intérpretes de lengua de señas, entre otros recursos que permiten la participación plena. La Accesibilidad Universal no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino también a otros colectivos como adultos mayores, mujeres embarazadas, niños, o personas en situación temporal de limitación, promoviendo entornos más amables, eficientes y justos para toda la población.

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.




En Ecuador, la accesibilidad en las instituciones de educación superior ha cobrado relevancia como parte de las políticas públicas orientadas a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. La Constitución de la República (2008), la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y la Ley Orgánica de Discapacidades establecen de manera explícita la obligación de las universidades y escuelas politécnicas de asegurar condiciones de accesibilidad para todos los estudiantes, en especial para aquellos con discapacidad. Estas disposiciones incluyen la adecuación de infraestructuras físicas —como rampas, ascensores, señalética en braille o baños adaptados—, así como la implementación de servicios de apoyo como intérpretes de lengua de señas, materiales en formatos accesibles, tecnologías asistidas y plataformas virtuales inclusivas.

A través del Consejo de Educación Superior (CES) y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), se han emitido normativas y lineamientos que impulsan la accesibilidad como eje transversal del quehacer universitario.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos, en la práctica muchas instituciones enfrentan limitaciones presupuestarias, falta de formación del personal y carencia de equipos técnicos adecuados, lo que dificulta una implementación integral y sostenida. Por ello, el reto actual en el Ecuador es pasar de un cumplimiento formal a un compromiso real y permanente con la accesibilidad, entendida como un componente esencial para construir universidades verdaderamente inclusivas y garantes de derechos.

En el ámbito universitario, la accesibilidad constituye un eje clave para avanzar hacia una educación superior verdaderamente inclusiva. Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la responsabilidad de garantizar que sus infraestructuras, procesos académicos, recursos didácticos y servicios estén diseñados desde el enfoque de la Accesibilidad Universal, asegurando así que todos los estudiantes puedan ejercer su derecho a la educación en condiciones de equidad. Esto implica no solo adaptar edificios y espacios físicos para permitir la movilidad de personas con discapacidad, sino también garantizar accesibilidad a la información, materiales en formatos alternativos, plataformas virtuales accesibles, y metodologías docentes que respondan a la diversidad de estilos de aprendizaje.

Además, es fundamental contar con personal capacitado, políticas institucionales claras, y recursos técnicos adecuados para el acompañamiento académico de estudiantes con necesidades específicas de apoyo. En muchos países, incluida la normativa ecuatoriana, se establecen obligaciones para que las universidades implementen estos principios, sin embargo, su cumplimiento efectivo aún representa un reto. La accesibilidad en la universidad



debe entenderse como una condición indispensable para garantizar la inclusión, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades dentro de la vida académica.

Igualmente, se deben construir espacios accesibles que cumplan los requerimientos particulares y definan las características de cada lugar facilita 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:

- 3.2.3.1 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.
- 3.2.3.2 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.
- 3.2.3.3 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.
- 3.2.3.4 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.
- 3.2.3.5 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.
- 3.2.3.6 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.
- 3.2.3.7 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. Eje Interculturalidad

La interculturalidad en la educación superior es un desafío y una oportunidad vital para construir una universidad que refleje, respete y potencie la riqueza cultural, social y lingüística de su territorio.

En un país como Ecuador, con una composición pluriétnica, pluricultural y plurilingüe, es imprescindible que las instituciones educativas, como la Universidad Estatal de Bolívar, asuman el compromiso de garantizar la igualdad, la equidad y el respeto a la diversidad en todas sus dimensiones.

Interculturalidad no es solo reconocer la existencia de diversas culturas, sino integrar esa diversidad como un eje transversal que atraviese toda la vida universitaria: desde la formulación curricular, la gestión institucional, hasta las relaciones cotidianas entre estudiantes, docentes y personal administrativo.

Esto significa que se debe valorar los saberes ancestrales y las cosmovisiones indígenas y afrodescendientes como aportes fundamentales al conocimiento, incorporar idiomas originarios y la lengua como elemento vivo de identidad cultural y comunicación; reconocer y eliminar cualquier forma de discriminación basada en el género, la etnia, la discapacidad o la condición socioeconómica.

a. Educación Superior Intercultural

Garantizar una educación superior intercultural implica enfrentar desafíos históricos. La discriminación estructural, los prejuicios y la invisibilización de los pueblos originarios y afroecuatorianos en los espacios académicos han limitado su acceso, permanencia y protagonismo en la universidad.

En la provincia de Bolívar, donde conviven diversas comunidades indígenas y rurales, es clave que la universidad articule sus políticas y programas con las realidades locales. Esto supone desarrollar estrategias de sensibilización constantes que promuevan el diálogo intercultural, el respeto mutuo y la valoración de la diversidad.

Asimismo, la transversalización curricular debe contemplar contenidos contextualizados que integren las lenguas originarias, las prácticas culturales propias y los desafíos sociales y ambientales que enfrentan estas comunidades. Esto no solo enriquece la formación académica, sino que fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso social de los estudiantes.

b. Diversidad cultural, étnica y lingüística

Ecuador es uno de los países más diversos cultural y étnicamente de América




Latina, reconocido por su riqueza pluriétnica y pluricultural. Esta diversidad se refleja en la composición de su población, que incluye a pueblos originarios, afroecuatorianos, mestizos, montubios y otros grupos, cada uno con sus propias lenguas, tradiciones, cosmovisiones y formas de vida.

La provincia de Bolívar, situada en la Sierra central, es un microcosmos de esta diversidad, donde conviven comunidades indígenas, campesinas y mestizas, cada una aportando a la identidad regional y nacional.

En Bolívar habitan principalmente pueblos indígenas, así como comunidades mestizas y campesinas que mantienen prácticas culturales ancestrales.

Esta diversidad étnica se expresa no solo en las tradiciones festivas y religiosas, sino también en formas de organización social, sistemas de producción agrícola, y en el conocimiento sobre el entorno natural, que es fundamental para el cuidado de la biodiversidad local.

En Ecuador, se hablan varias lenguas originarias reconocidas oficialmente, entre ellas el kichwa, shuar, awa, tsafiki y otras. En Bolívar, el kichwa tiene presencia, aunque su uso ha disminuido por factores históricos como la imposición del castellano y la migración interna. Preservar y revitalizar estas lenguas es un desafío clave para mantener la diversidad cultural y la identidad de los pueblos originarios.

El lenguaje es más que una herramienta de comunicación; es un vehículo para transmitir saberes ancestrales, cosmovisiones, historias y formas de relacionarse con la naturaleza y la comunidad. Por ello, la educación intercultural bilingüe se vuelve indispensable para fortalecer estos lazos culturales.

A pesar del reconocimiento constitucional de la plurinacionalidad y pluriculturalidad de Ecuador, las comunidades indígenas y afrodescendientes continúan enfrentando discriminación, exclusión social y económica, y barreras para acceder a derechos básicos, incluida la educación superior. En Bolívar, estas brechas se profundizan en zonas rurales donde el acceso a servicios y oportunidades es limitado.

La invisibilización de la diversidad cultural en los espacios educativos puede generar un sentimiento de desarraigo y falta de pertenencia entre estudiantes de origen indígena y afroecuatoriano, afectando su desempeño académico y su permanencia en la universidad.

La universidad como espacio para el reconocimiento y la valorización de la diversidad. En este contexto, la Universidad Estatal de Bolívar tiene un papel crucial como espacio de encuentro, diálogo y construcción de conocimiento intercultural.



Incorporar la diversidad cultural, étnica y lingüística en su quehacer académico y administrativo no solo es una obligación legal y ética, sino una oportunidad para enriquecer la formación de todos los estudiantes y fomentar una cultura de respeto, inclusión y justicia social.

Esto implica diseñar políticas de acceso que consideren las particularidades de estas comunidades, promover programas de apoyo y acompañamiento, y adaptar los contenidos curriculares para reflejar sus realidades y saberes. Además, es vital fomentar espacios donde las diversas culturas puedan expresarse y participar activamente en la vida universitaria, fortaleciendo la identidad y la cohesión social.

c. Políticas institucionales para promover la interculturalidad

Estas políticas institucionales para promover la interculturalidad en la universidad son fundamentales para garantizar un ambiente educativo inclusivo, respetuoso y equitativo, donde se reconozcan y valoren las diversas identidades culturales que conforman la comunidad académica. Estas políticas deben estar diseñadas no solo para proteger los derechos de los grupos étnicos, culturales y lingüísticos, sino también para fomentar una convivencia basada en el diálogo, el respeto mutuo y la construcción colectiva del conocimiento. La universidad, como espacio de formación integral, tiene la responsabilidad de crear las condiciones necesarias para que todos los miembros, independientemente de su origen cultural, puedan desarrollarse plenamente.

Una política institucional eficaz en materia de interculturalidad debe incluir acciones concretas y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su impacto en la vida universitaria. Esto implica, por ejemplo, establecer protocolos para prevenir y atender cualquier forma de discriminación, racismo o exclusión, garantizando que existan canales accesibles y confiables para la denuncia y la resolución de conflictos. Asimismo, es importante promover la representación equitativa de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras comunidades culturalmente diversas en los órganos de gobierno universitario, asegurando que sus voces y perspectivas sean parte activa de la toma de decisiones.

La transversalización de la interculturalidad en el currículo es otro aspecto clave dentro de estas políticas. Incorporar contenidos que reflejen la diversidad cultural y étnica del país, así como los saberes ancestrales y conocimientos tradicionales, contribuye a formar profesionales sensibles y conscientes de la realidad social en la que se insertan. Además, la formación docente debe incluir capacitación continua en enfoques interculturales y de derechos humanos, para que el cuerpo académico pueda abordar con



(Handwritten signature)

empatía y rigor los desafíos de una educación plural y diversa.

Finalmente, las políticas interculturales deben contemplar programas de apoyo específico para estudiantes pertenecientes a grupos étnicos y culturales diversos. Esto puede incluir becas, servicios de tutoría, acompañamiento psicológico y espacios de encuentro cultural que fortalezcan su sentido de pertenencia y reduzcan las brechas de acceso y permanencia. De esta manera, la universidad no solo cumple con su mandato de inclusión, sino que también se posiciona como un agente transformador que contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

d. Transversalización curricular: integración de saberes ancestrales y perspectivas interculturales

La transversalización curricular representa una estrategia esencial para transformar la educación superior en un espacio realmente inclusivo y respetuoso de la diversidad cultural.

Integrar saberes ancestrales y perspectivas interculturales en el currículo no solo enriquece el contenido académico, sino que también valida y visibiliza las tradiciones, cosmovisiones y conocimientos de los pueblos originarios y otras comunidades culturalmente diversas. Esta integración permite romper con el modelo hegemónico eurocéntrico que, durante mucho tiempo, ha invisibilizado o subordinado estos saberes, y abre la puerta a una educación que dialoga con las realidades locales y globales desde múltiples voces.

Incorporar saberes ancestrales en las diferentes disciplinas académicas implica reconocer que el conocimiento no es un monopolio exclusivo de la ciencia occidental, sino que existen formas diversas de comprender el mundo, la naturaleza, la salud, la tecnología y la convivencia social. Por ejemplo, la medicina tradicional, las prácticas agrícolas sostenibles, las formas de organización comunitaria y las expresiones artísticas ancestrales aportan enseñanzas valiosas que pueden complementar y enriquecer las metodologías y contenidos académicos. Esta integración, además, fomenta el respeto por el patrimonio cultural intangible y contribuye a la conservación de la identidad cultural de los pueblos.

La transversalización intercultural también demanda un enfoque pedagógico que promueva el diálogo entre saberes, el pensamiento crítico y la reflexión sobre las relaciones de poder y las desigualdades históricas. Los estudiantes no solo adquieren conocimientos, sino que desarrollan competencias para comprender y valorar la diversidad cultural, cuestionar estereotipos y prejuicios, y actuar con ética y respeto hacia




los demás. Esta formación es fundamental para construir sociedades más justas y cohesionadas, capaces de convivir en la pluralidad.

Para lograr una efectiva transversalización curricular, las universidades deben revisar y adaptar sus planes de estudio, involucrar a docentes capacitados en interculturalidad y establecer alianzas con comunidades locales para incorporar sus saberes de manera auténtica y respetuosa. Además, es importante fomentar espacios de aprendizaje que permitan la participación activa de estudiantes y comunidades, como talleres, proyectos de investigación colaborativa y actividades culturales que refuercen el vínculo entre la academia y la realidad sociocultural.

En suma, la transversalización curricular con integración de saberes ancestrales y perspectivas interculturales no solo es un acto de justicia educativa, sino una oportunidad para revitalizar el conocimiento y formar profesionales comprometidos con la diversidad, la inclusión y el desarrollo sostenible.

e. Interculturalidad y género: abordajes interseccionales en la universidad

Abordar la interculturalidad desde una perspectiva de género en la universidad implica reconocer que las experiencias, desafíos y oportunidades de las personas no pueden entenderse de manera aislada, sino a través de un enfoque interseccional que considere cómo diferentes dimensiones de identidad como el género, la etnia, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad y la ubicación geográfica se entrecruzan y configuran realidades complejas. Este enfoque es esencial para dismantelar las múltiples formas de discriminación y exclusión que afectan especialmente a las mujeres, personas LGBTIQ+ y comunidades indígenas o afrodescendientes dentro del ámbito académico.

La interseccionalidad nos invita a pensar que no existe una única manera de vivir o experimentar el género, sino que estas vivencias están profundamente influenciadas por factores culturales, históricos y sociales que varían entre grupos y contextos. Por ejemplo, una mujer indígena puede enfrentar no solo desigualdades de género, sino también discriminación étnica, exclusión lingüística y barreras económicas que condicionan su acceso y permanencia en la universidad. Reconocer estas intersecciones permite diseñar políticas y programas más sensibles y efectivos, que atiendan la diversidad de necesidades y promuevan una educación realmente inclusiva.

En la práctica, incorporar abordajes interseccionales en la universidad requiere una revisión crítica de los currículos para integrar contenidos que reflejen estas realidades complejas y que desafíen las visiones homogéneas sobre género y cultura. Además, es fundamental formar a docentes, autoridades y personal administrativo en perspectivas



interculturales y de género, fomentando una cultura institucional que combata los prejuicios, el racismo y el sexismo.

Por otra parte, es imprescindible generar espacios seguros y de apoyo para estudiantes y trabajadores que vivencian múltiples formas de discriminación. Estos espacios deben facilitar el diálogo, la expresión de identidades diversas y la construcción de redes de solidaridad, contribuyendo a fortalecer el sentido de pertenencia y la participación activa en la vida universitaria.

En definitiva, abordar la interculturalidad y el género desde una mirada interseccional en la universidad no solo enriquece la formación académica, sino que es una apuesta ética y política para transformar las estructuras educativas y sociales, promoviendo la justicia social, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

f. Interculturalidad como factor de desarrollo sostenible y cohesión social

La interculturalidad se presenta como un elemento clave para impulsar el desarrollo sostenible y fortalecer la cohesión social en sociedades cada vez más diversas y globalizadas. En este sentido, reconocer y valorar la diversidad cultural, étnica y lingüística no solo contribuye a la justicia social y a la equidad, sino que también favorece la construcción de comunidades resilientes y sostenibles, capaces de enfrentar los desafíos ambientales, económicos y sociales de manera colectiva y participativa.

Desde la perspectiva del desarrollo sostenible, la interculturalidad implica incorporar los saberes ancestrales y las prácticas culturales tradicionales en la gestión de los recursos naturales y el cuidado del medio ambiente. Muchas comunidades indígenas y afrodescendientes poseen un profundo conocimiento sobre la biodiversidad y los ecosistemas locales, que ha sido transmitido a lo largo de generaciones. Integrar estos conocimientos en las políticas públicas y en la educación superior promueve soluciones más integrales, respetuosas y efectivas para la conservación ambiental y el uso sostenible de los recursos.

Además, la interculturalidad fomenta la cohesión social al promover el respeto mutuo, el diálogo intercultural y la convivencia pacífica entre grupos diversos. En contextos donde existen desigualdades históricas y conflictos culturales, esta perspectiva ayuda a superar prejuicios, estereotipos y discriminación, generando un ambiente de inclusión y participación equitativa. Esto es fundamental para construir sociedades donde todas las personas se sientan valoradas y puedan contribuir con sus capacidades y saberes al bienestar común.



En el ámbito universitario, promover la interculturalidad como factor de desarrollo sostenible y cohesión social implica diseñar estrategias educativas y comunitarias que integren la diversidad cultural en la formación académica y en la vida institucional. Esto fortalece el compromiso social de la universidad y su rol como agente de cambio, capacitando a futuros profesionales para trabajar en contextos plurales y dinámicos con sensibilidad y responsabilidad social.

3.4. Enfoque 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.

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

a. Conciencia ambiental

Fomentar una conciencia ambiental sólida dentro de la universidad es vital para crear una comunidad educativa comprometida con la protección del planeta. Esto implica que estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades desarrollen una comprensión profunda sobre los impactos negativos de las actividades humanas y la urgencia de actuar responsablemente. La sensibilización puede lograrse a través de campañas, talleres, charlas y actividades que promuevan el respeto por la naturaleza y hábitos cotidianos más sostenibles. Cultivar esta conciencia no solo genera cambios en comportamientos individuales, sino que también fortalece la cultura institucional, haciendo que la sostenibilidad sea un valor compartido.

b. Educación ambiental y sostenibilidad curricular

Incorporar la educación ambiental en el currículo universitario de manera transversal es esencial para preparar profesionales conscientes y capaces de enfrentar los retos ecológicos de nuestro tiempo. Más allá de cursos específicos sobre medio ambiente, es importante que todas las carreras integren perspectivas sobre sostenibilidad, uso racional de recursos, y análisis crítico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Esto garantiza que los futuros egresados tengan una formación integral que les permita implementar prácticas responsables y contribuir al desarrollo sostenible desde su área de conocimiento. Además, el aprendizaje activo mediante proyectos y trabajo comunitario puede fortalecer este enfoque.




c. Prácticas sustentables en la gestión universitaria

La universidad debe predicar con el ejemplo y adoptar prácticas sustentables en su gestión diaria. Esto incluye la optimización del consumo energético, el manejo adecuado de residuos mediante reciclaje y compostaje, la reducción del uso de plásticos y la promoción de transporte sostenible. La implementación de tecnologías limpias y la construcción de infraestructuras ecoeficientes también son parte de estas acciones. Al institucionalizar estas prácticas, la universidad no solo minimiza su impacto ambiental, sino que también se posiciona como un referente para la comunidad local y otros sectores, demostrando el compromiso real con la sostenibilidad.

d. Vinculación con comunidades y protección del entorno local

El compromiso ambiental de la universidad debe extenderse más allá de sus límites físicos, involucrándose activamente con las comunidades locales y sus entornos naturales. Establecer alianzas con pueblos originarios, organizaciones comunitarias y autoridades locales permite la integración de saberes ancestrales y la construcción de estrategias de conservación y uso sostenible de los recursos. Este diálogo intercultural enriquece el quehacer académico y fortalece la responsabilidad social universitaria, contribuyendo a la protección del patrimonio natural y cultural, así como al desarrollo equitativo y sostenible de la región.

c. Retos y oportunidades para la universidad en la crisis ambiental global

La crisis ambiental global representa un desafío complejo y urgente para las universidades, que deben adaptar sus funciones académicas, investigativas y sociales a esta nueva realidad. Por un lado, enfrentan la tarea de formar profesionales capaces de innovar y transformar modelos productivos y sociales hacia la sostenibilidad. Por otro, deben ser actores activos en la generación de conocimiento y propuestas que respondan a problemáticas como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación. Este contexto ofrece oportunidades para fortalecer la cooperación interdisciplinaria, impulsar proyectos de impacto social y posicionar a la universidad como un agente clave en la construcción de un futuro más justo y sostenible.

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 Género, la Universidad Estatal de Bolívar 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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 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.

d.) 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.



Confianza para garantizar que la información será protegida y usada éticamente.	Acompañamiento psicoemocional que aborde las violencias simbólicas		2025	2030	Presupuesto de Bienestar Estudiantil	Departamento de TIC	Bienestar Universitario	Proyectos, informes sistemas implementados y/o
	Establecer el Registro de personas de la comunidad LGBTQ+							
	Organizar espacios de debate sobre género y violencia de género							



Confianza para garantizar que la información será protegida y usada éticamente.	Acompañamiento	2025	2030	Presupuesto de Departamento de TIC	Bienestar Universitario	Proyectos, informes sistemas implementados y/o
	Establecer el Registro de personas de la comunidad LGBTQ+					
Organizar espacios de debate sobre género y violencia de género						



(Handwritten signature)

	Fortalecer conocimientos, actitudes y prácticas sensibles y de cuidado con enfoque de género	Diseñar Políticas que acompañen a la estudiante que es madre con el servicio de cuidado infantil, a través del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) "Manitas traviesas"	2025	2030	Presupuesto de implementación de laboratorios	Facultad de Ciencias de la Educación, Social, Filosóficas y Humanísticas	Documento de las políticas Informes de la Gestión
		Diseñar políticas que acompañen la maternidad estudiantil y diseñar un sistema de apoyo académico.				Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano	
		Fortalecer el lactario y programas de cuidado infantil para madres estudiantes, docentes y administrativos que permitan sostener a las mujeres en la Universidad.				Bienestar Universitario	
Sostenibilidad de la vida	Crear conexión emocional con el público	Establecer una campaña comunicacional que muestre paternidades consientes, co-parentalidad, división				Vicerrectora do Académico	Documento de planificación y puesta en



[illegible]

Eje	Objetivo	Estrategias	Actividades	CRONOGRAMA		Presupuesto	Responsable	Medio de Verificación
				Fecha Inicio	Fecha Fin			
EJE DISCAPACIDAD	NORMATIVA Desarrollar, implementar y monitorear una normativa institucional que garantice la igualdad de derechos, la no discriminación y la inclusión plena de todas las personas en la comunidad universitaria.	Reformar la normativa interna de la universidad con énfasis en educación inclusiva e igualdad de oportunidades y socializar a sus actores	Levantar un estudio de la normativa legal vigente de la Universidad, en el contexto de la diversidad funcional.	2025	2030		Vicerrectores/ Decanos	Normativa aprobada con estándares de igualdad en la discapacidad
			Crear un comité de atención a la diversidad, con enfoque en derechos humanos.					
			Diseñar protocolos para la inserción, adaptación, permanencia y culminación del proceso educativo de los estudiantes que presentan algún tipo de discapacidad.					
			Seguimiento a graduados con discapacidad, con programas de inserción laboral.					
			Diseñar protocolos para atender los casos de violencia y discriminación a personas con discapacidad y sus cuidadores.					



	Reformar normativa de igualdad e inclusión que defina principios, políticas y acciones específicas para garantizar la equidad en la institución.	2025	2030			
	Establecer lineamientos institucionales para la contratación de personal académico y administrativo, con criterios de equidad e inclusión, promoviendo la diversidad.	2025	2030			
	Garantizar la accesibilidad universal en todos los espacios físicos, tecnológicos y pedagógicos de la universidad, asegurando que todos los miembros de la comunidad educativa puedan participar plenamente en las actividades académicas y	2025	2030	Presu puesto de mane nime nto y/o constr uccions	Dirección de Servicios Institucionales	Inform es de obra
ACCESIBILIDAD	Diseñar e implementar señalética inclusiva en espacios académicos y administrativos (Instalar señales visuales y táctiles (braille) aulas, laboratorios, oficinas, baños, entornos comunes).					
	Diseñar mapas de interiores, en cada campus. Estos mapas contarán con información sobre las facultades, aulas, oficinas, entornos comunes que se encuentren en cada facultad. Además de rutas accesibles, rutas de evacuación y un					



(Handwritten signature)

Garantizar la accesibilidad física y tecnológica de la Universidad	administrativas.	breve protocolo de actuación en caso de sismo.		2025	2030	Presupuesto de TICs	Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación	Informe de accesibilidad de los sistemas y tecnologías implementadas para estudiantes con discapacidad.
		Ajuste inmobiliario prioritario en aulas, oficinas y espacios comunes						
		Identificar e implementar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para estudiantes y docentes con discapacidad. Implementar D2L Brightspace y Google Workspace for Education						
		Rediseño de la página web Institucional, Sistemas Académicos y EVEA con la aplicación de pautas de Accesibilidad al contenido en la Web						
		Generar capacitaciones inclusivas y accesibles en herramientas digitales (uso de subtítulos, como generar documentos accesibles en word o pdf, diseño de presentaciones con contraste adecuado). Tomar como referencia UNESCO, en su informe "Tecnologías digitales y discapacidad en la educación						





superior" (2020). Tutorías de pares: asesoría personalizada a estudiantes con necesidades tecnológicas especiales.	1. Realizar un diagnóstico de accesibilidad para identificar barreras físicas, digitales y comunicacionales en la universidad y elaborar un plan de acción para su eliminación. 2. Adecuar espacios físicos y digitales para estudiantes con discapacidad, como la instalación de rampas, señalización en braille, plataformas accesibles y recursos tecnológicos de apoyo. 3. Capacitar al personal administrativo y académico en el uso de herramientas y tecnologías asistivas que favorezcan la participación plena de estudiantes con necesidades especiales. 4. Establecer un sistema de acompañamiento a estudiantes con			
--	---	--	--	--



[illegible]

		profesionales especializados y las demandas de las personas con discapacidad.					
		Organizar talleres y cursos de formación docente sobre inclusión educativa, diversidad de género, y adaptación de materiales para estudiantes con discapacidad.	2025	2030			
		Revisar y adaptar los programas curriculares para integrar un enfoque inclusivo, garantizando que sean accesibles y adaptables a estudiantes con diferentes necesidades.					
		Promover el uso de tecnologías pedagógicas inclusivas, como plataformas de aprendizaje accesibles y recursos educativos que favorezcan la participación de todos los estudiantes.					
		Fomentar prácticas pedagógicas inclusivas en las aulas, utilizando estrategias de enseñanza y evaluación que reconozcan las diversas capacidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					



(Handwritten signature)

Investigación y Vinculación	Desarrollar investigaciones que contribuyan a la comprensión y solución de problemas relacionados con la igualdad, la inclusión y la accesibilidad en el ámbito educativo, social y cultural.	Promover programas, proyectos y procesos interdisciplinarios para contribuir a resolver las necesidades de las personas con discapacidad	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.	2025	2030	Presupuesto de inversión	Vicerrectorado de Investigación	Proyectos de investigación y vinculación aprobados e informes
Fortalecer la relación de la universidad con la comunidad y otros sectores sociales para promover la igualdad, la inclusión y el respeto a la diversidad fuera del ámbito académico.			Implementar programas de capacitación "de Jóvenes para Jóvenes" en Derechos Humanos junto con organizaciones internacionales (Helsinki- España).					
			Promover investigación sobre igualdad e inclusión, abordando temas como la equidad de género, discapacidad, diversidad cultural y la inclusión en la educación superior.					
			Fomentar la colaboración interinstitucional para investigar buenas prácticas y					



		políticas inclusivas en universidades nacionales e internacionales.						
		Impulsar proyectos de investigación aplicada que busquen soluciones innovadoras para eliminar barreras de accesibilidad y promover la igualdad de oportunidades.						
		Desarrollar programas de vinculación con la comunidad que promuevan la inclusión social y la accesibilidad, mediante actividades de sensibilización y apoyo a poblaciones vulnerables	2025	2030				
Bienestar Universitario 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'	Mejora de los servicios asistenciales de los estudiantes con y sin discapacidad	Implementar las consejerías y apoyo psicológico a estudiantes con discapacidad, con profesionales especializados en el área de la inclusión y discapacidad			Presupuesto o al Bienestar Universitario	Bienestar Universitario	Informes	
		Adquirir y adecuar recursos destinados al Servicio de Apoyo a estudiantes con discapacidad.						
		Aumentar la participación de universitarios/as con discapacidad en programas de movilidad internacional.	2025	2030		Vicerrectorado, Bienestar Universitario	Convenios e informes de estudiante	



(Handwritten signature)

Garantizar el bienestar integral de todos los miembros de la comunidad universitaria, promoviendo un entorno académico, social y emocionalmente inclusivo, accesible y seguro.	1. Establecer programas de apoyo psicológico y emocional para estudiantes con discapacidad, estudiantes en situación de vulnerabilidad o que enfrenten problemas de salud mental. 2. Crear espacios seguros y libres de discriminación dentro del campus, promoviendo la convivencia respetuosa y la participación activa de todos los estudiantes. 3. Desarrollar servicios de acompañamiento social y académico para estudiantes de grupos vulnerables, brindando apoyo en áreas como orientación vocacional, gestión de becas, y acompañamiento en su trayectoria académica. 4. Fomentar actividades recreativas y culturales inclusivas,	2025	2030	s en movilidad
--	---	------	------	-------------------



Handwritten signature

[illegible]

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 educación continua el enfoque de igualdad 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	2025	2030		Decanos y Coordinadores de Carreras	Mallas curriculares
			Desarrollar talleres de sensibilización y capacitación a estudiantes, académicos y administrativos sobre la igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares.			Presupuestos de los planes de capacitación	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	2025	2030	Presupuestos de los planes de capacitación	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			0	Decanos y Coordinadores de Carreras	Informes de Concursos de méritos y oposición

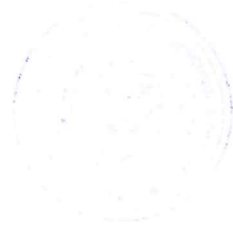


(Signature)

	étnico-cultural	Facilitar el acceso a becas y ayudas económicas para estudiantes pertenecientes a los pueblos y nacionalidades por situaciones socioeconómicas debidamente comprobadas. 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.			
		Presupuesto de becas /o ayudas económicas	Comisión de becas	Reportes y evidencias de los beneficiarios	
	Incorporar dentro de los planes, programas y proyectos de 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	0	Decanos y Coordinadores de Carreras	Informes de tutorías	
		Presupuesto de proyectos de investigación	Docentes investigados y estudiantes	Proyectos aprobados	
	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.	2025	Docentes investigados y estudiantes	Publicaciones	
		2030			



endógeno, protección de la naturaleza, entre otros	Liderar espacios y procesos de coordinación en el territorio, para desarrollar iniciativas de desarrollo social, educativo y comunitario.		Ejecutar proyectos de vinculación que aporten al desarrollo sustentable desde el endógeno el conocimiento y la perspectiva cultural y ambiental propia de los pueblos y nacionalidades.		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 el respeto al medio ambiente, transversalizando la educación ambiental en la formación académica	Generar una política interna de educación ambiental	Elaborar un diagnóstico a nivel de las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación en el contexto de la sostenibilidad ambiental y los ODS	2025	2030	0	Rector, Vicerrectores, Decanos y Coordinadores	Informe de grupo de trabajo Matriz de revisión documental
			Transversalizar la educación ambiental en el currículo de todas las carreras en la UEB			0	Rector, Vicerrectores, Decanos y Coordinadores	Informe de grupo de trabajo Matriz de revisión documental
			Elaborar una política de educación ambiental en la UEB			0	Rector, Vicerrectores, Decanos y Coordinadores	Resolución de Consejo Universitario de la política
			Elaborar y ejecutar proyectos de vinculación con la sociedad con comunidades rurales y urbanas sobre la conservación de recursos naturales hídricos, producción sostenible, además impulsar campañas sobre reciclaje, reforestación cuidados del entorno, estilos de vida sostenible en cooperación con los GADS			Presupuesto de Investigación	Coordinación y Dirección de Investigación y Vinculación	Resolución de Consejo Universitario de los proyectos
			Elaborar y ejecutar proyectos de investigación en líneas sobre energías renovables, agroecología, gestión de residuos, biodiversidad mitigación del cambio climático			Presupuesto de Investigación	Coordinación y Dirección de Investigación y Vinculación	Resolución de Consejo Universitario de los proyectos
EJE MEDIO AMBIENTE	Promover la participación activa de la comunidad universitaria en actividades ambientales	Generar alianzas estratégicas con actores externos expertos en gestión y educación ambiental	Gestionar, promocionar y participar activamente en redes y convenios de investigación ambiental a nivel local, nacional e internacional.			Presupuesto de capacitación y movilidad docente.	Rector, Vicerrectores, Decanos y Coordinadores	Número de docentes participantes en redes, congresos y actividades de investigación ambiental
			Promover y ejecutar paisajes verdes acorde a la mejora del impacto ambiental generado por espacios abandonados y descuidados			Presupuesto de manejo de áreas verdes	Rector, Vicerrectores, Decanos, Coordinadores y trabajadores.	Fotografías, informes y número de espacios recuperados.
			Evaluar el impacto de la política ambiental y la participación activa de la UEB			0	Rector, Vicerrectores, Decanos, Coordinadores	Informe final de la ejecución del eje ambiental



ambiental



(Handwritten signature)

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.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA, el presente **PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025-2030**, entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

**SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:**

QUE, el PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025-2030, fue analizado y discutido por Consejo Universitario en sesión ordinaria (007) de fecha 8 de julio del 2025.



**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 BOLÍVAR 2025-2030.

Guaranda 8 de julio, 2025

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>
- ABGLT (2012). LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual. ABGLT & UNAIDS.
- 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>
- 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
- Braña, F. J., Domínguez, R., & León, M. (2020). Los desafíos de la transformación productiva en América Latina (p. 463). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/16322.pdf>
- Cáliz, Á., & Blanco, M. (2020). Los desafíos de la transformación productiva en América Latina: Perfiles Nacionales y Tendencias Regionales (p. 463). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/16322.pdf>
- CEPAL, C. E. para A. L. y el C. (2025). América Latina y el Caribe y la Agenda 2030 a cinco años de la meta: ¿cómo gestionar las transformaciones para acelerar el progreso? (p. 179). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1c7d9df9-fd4d-42fb-90dc-2e6378b9b7c9/content>
- CNIG (2018). Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI. 2018-2018.



oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago : Publicación de las Naciones Unidas

Cinda. (2016). Educación Superior en Iberoamérica Informe 2016. Universia.

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.

Consejo de Educación Superior (CES). (2021). Informe sobre la inclusión en las instituciones de educación superior del Ecuador. <https://www.ces.gob.ec>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2019). Personas con discapacidad en educación superior: Número de estudiantes matriculados en universidades y escuelas politécnicas [Gráfico interactivo]. Fuente: Cruce Registro Nacional de Discapacidades (enero 2019) y SENESCYT (2018). <https://www.conadis.gob.ec>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449.

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.

El telegrafo(2021). Amawtay Wasi. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/amawtay-wasi>

Encalada, J., Mera, D., & Medina, M. (2018). Inclusión de personas con discapacidad en la Universidad de Cuenca. Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, 7(2), 91-103. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782018000200097&script=sci_arttext

Ferrajoli, L., & Ibáñez, P. A. (2020). Manifiesto por la igualdad. Trotta. <https://books.google.es/books?id=wUjcDwAAQBAJ>

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,.
- González, A. E. (2012). La Justicia Ambiental, Hacia la Igualdad en el Environmental Justice: towards the equity in the enjoyment of the right to a healthy environment. 16, 51-77.
- 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.
- Ley Orgánica de Educación Superior [LOES]. (2021). Registro Oficial Suplemento No. 314.
- 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).

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.

Promundo (2010). Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action; ONUSIDA (2011). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA.

Rodríguez, G. A. L. (2014). Interferencias en la conexión: las TIC en los planes de igualdad de oportunidad y las agendas digitales de América Latina Interference in the connection . ICTs in equal opportunity plans and digital agendas of Latin America. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología Y Sociedad-CTS, 9(25), 11–32. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-00132014000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=pt

Ramos, M. 2012. Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género. UNFPA.

República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.

Rodríguez, N. (2004). Integración de las personas con discapacidad en la educación superior en Ecuador. Unesco.

Secretaría Nacional de Planificación. (2024). Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024 - 2025 (p. 100). <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/RESUMEN-PND-ES.pdf>

SENPLADES. (2017). Elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 - Toda una Vida. República del Ecuador- Consejo Nacional de Planificación (CNP).

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.

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.

SENESCYT. (2017). Guía para la igualdad y ambiente en la educación superior. In J&M PUBLICIDAD.

- SENESCYT. (2023). Política de equidad e inclusión en educación superior. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. <https://www.educacionsuperior.gob.ec>
- 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/>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación [Senescyt]. (2014). 35 Logros en Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación 2013. Senescyt.
- 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>
- 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>
- 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>

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/3fmbS9>

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.

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>

