PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027

UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1.MARCO JURÍDICO.

1.1. Constitución de la República del Ecuador 2008

1.2. Ley Orgánica de Participación Ciudadanía y Control Social.

1.3. Ley Orgánica de Servicio Público

1.4. Ley Orgánica de Educación

1.5. Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior

1.6. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

1.7. Código Orgánico del Trabajo

1.8. Régimen Académico

1.9. Compromisos de las instituciones de educación superior que constan en el acta de compromiso para la conformación de la red de educación superior y género (reg.2015)

1.10. Estatuto de la Universidad Técnica de Machala

2. ANTECEDENTES

3. RESPONSABLES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. La igualdad efectiva

4.l.l. Por género

4.1.2. Por estado de salud y discapacidad

4.1.3. Por identidad cultural y étnica

5. EL ACTUAL ESTADO DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

5.1. Por género

5.2. Por Estado de salud y discapacidad

5.3. Por identidad cultura y etnia

6. PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

6.1. Justificación

6.2. Objetivos

6.3. Metodología

6.4. Seguimiento y Evaluación

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCIÓN

La constitución del estado de Ecuador 2008, introduce los planes de igualdad como una estrategia efectiva en el art. 70. Definiendo que, "el estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público".

El Reglamento de Igualdad Institucional de la Universidad Técnica de Machala establece en el art. 1. Objetivo, que "busca promover y garantizar el derecho a la educación superior con condiciones de igualdad y equidad para todos los miembros de la comunidad universitaria en todos los procedimientos que se ejecuten dentro de la Universidad Técnica de Machala".

Representando la instauración segura y garantista del derecho humano de igualdad de enfoque transversal con base en la Constitución del Ecuador 2008 en su capítulo III Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria, Art. 35.- "Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad".

El Plan de igualdad 2023-2027 de la Universidad Técnica de Machala, se ejecuta bajo la planificación de objetivos con acciones de intervención, prevención y promoción de la igualdad institucional, direccionadas en la normativa legal vigente de la Constitución del Ecuador 2008, Ley Orgánica de Educación Superior, Estatuto de la Universidad Técnica de Machala y Reglamento de Igualdad Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Donde la igualdad nos convoca en condiciones de equidad podrá decirse que hemos tenido el poder de servir al ser humano en la necesidad manifiesta de lo que demanda.

Institucionalmente nos representa el compromiso de perpetuar el pleno ejercicio institucional del presente Plan de Igualdad 2023-2027, con los actores de nuestra comunidad universitaria en dependencia del bienestar y desarrollo humano, con la pertinencia del proceso metodológico de ejecución, seguimiento, evaluación y rendición social de cuentas.

1. MARCO JURÍDICO

1. 1. Constitución de la República del Ecuador 2008

Art. 11.- Núm. 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".

Art. 66.- Núm. 4.- " Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación".

Art. 70.- "El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público".

Art. 330.- "Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad Se

prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición".

Art. 331.- " El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades".

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

Art. 347.- " Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas"

1.2. Ley Orgánica de Participación Ciudadanía y Control Social

Art 2.- Núm. 1. Igualdad. - "Se garantiza a las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, iguales derechos, condiciones y oportunidades para participar, incidir y decidir en Ja vida pública del Estado y la sociedad".

1.3. Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 1.- Principios. - "La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación"

1.4. Ley Orgánica de Educación Superior

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior. - El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos

respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley.

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes. - "Son derechos de las y los estudiantes los siguientes: **b)** Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades; **i)** Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior; **j)** A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia.

Art. 45.- Principio del Cogobierno. - "El cogobierno es parte consustancial de la autonomía universitaria responsable. Consiste en la dirección compartida de las universidades y escuelas politécnicas por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género".

Art. 56.- Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad. - "Cuando existan listas para la elección de rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras. y demás autoridades académicas, deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución".

Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades. - El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior cumplirán con el principio de igualdad de oportunidades a favor de los ecuatorianos en el exterior, retomados y deportados, de manera progresiva, a través de su inclusión o del desarrollo de programas como los destinados a la implementación de educación superior a distancia o en línea. Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el

principio de igualdad de oportunidades. Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.

Art. 80.- Gratuidad de la educación superior pública hasta el tercer nivel. - " Se garantiza la gratuidad de la educación superior pública hasta el tercer nivel. La gratuidad observará el criterio de responsabilidad académica de los y las estudiantes, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La gratuidad será para los y las estudiantes regulares que se matriculen en por lo menos el sesenta por ciento de todas las materias o créditos que permite su malla curricular en cada período, ciclo o nivel.

b) La gratuidad será también para los y las estudiantes que se inscriban en el nivel preuniversitario, prepolitécnico o su equivale nte, bajo los parámetros del Sistema de Nivelación y Admisión;".

Art. 86.- Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior. - Las instituciones de educación superior mantendrán una w1idad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Entre sus atribuciones, están:

a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;
b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;
c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;
d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de Bienestar Universitario, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;

e) Implementar programas y proyectos de información, prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco;
f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas;
g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad;
h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;
i) Promover la convivencia intercultural; y,
j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución.

Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.

Art. 91.- Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones. - Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos oposición.

1.5.Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior

Art. 10.- Principio de Opción preferencial.- Consiste en la aplicación preferente de medidas especiales, becas no meritocráticas, no competitivas, oportunidades académicas acorde a las necesidades específicas, tutorías, etc., para personas que por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica no tienen las mismas oportunidades; con el fin de favorecer las trayectorias académicas o profesionales de los actores del Sistema de Educación Superior.

Art. 12.- Derechos de los estudiantes. - Son derechos de los estudiantes:

a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme a sus necesidades y características específicas. b) Beneficiarse de medidas de acción afirmativa, diseñadas y ejecutadas por la IES, acordes a las particularidades de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica, para acceder, permanecer y titularse en una educación superior de calidad y pertinente. e) Contar y acceder con los medios y recursos adecuados a las necesidades específicas para su formación. d) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones generadas afines al cumplimiento del objeto de este Reglamento. e) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior. f) Los demás que se generen de la aplicación de este Reglamento.

DISPOSICIONES GENERALES

CUARTA. - Las medidas adoptadas por el Sistema de Educación Superior deberán tener un impacto en los grupos históricamente excluidos, con énfasis en los ejes de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud, condición socioeconómica y otros grupos que, por razón de diversidad, sufran exclusión, discriminación o violencia.

1.6. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

Art. 14.- Enfoques de igualdad. – "En el ejercicio de la planificación y la política pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico- culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad. Asimismo, en la definición de las acciones públicas se incorporarán dichos enfoques para conseguir la reducción de brechas socioeconómicas y la garantía de derechos. Las propuestas de política formuladas por los Consejos Nacionales de la Igualdad se recogerán en agendas de coordinación intersectorial, que serán discutidas y consensuadas en 1os Consejos Sectoriales de Política para su inclusión en la política sectorial y posterior ejecución por parte de los ministerios de Estado y demás organismos ejecutores".

1.6. Código Orgánico del Trabajo.

Art. 4.- Igualdad. – A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración y, en general, a iguales o similares prestaciones labores corresponderán igual derechos y

quedan proscritas las discriminaciones por razones de etnia, género, identidad cultural, ideología, filiación política, condición migratoria, orientación sexual, discapacidad u otras en los términos y condiciones del art. 11.2 de la Constitución de la República.

1. 7. Régimen Académico

Art. 2.- Objetivos. - Los objetivos del régimen académico son: "... Contribuir a la formación del talento humano y al desarrollo de profesionales y ciudadanos críticos, creativos, deliberativos y éticos, que desarrollen conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, comprometiéndose con las transformaciones de los entornos sociales y naturales, y respetando la interculturalidad, igualdad de género y demás derechos constitucionales."

Artículo 49.- Interculturalidad y su articulación con los campos formativos: "El currículo debe incorporar criterios de interculturalidad en cada nivel de formación, organización curricular y campo formativo. Esta incorporación se podrá realizar de las siguientes formas: a. Modelos de aprendizaje.

Contextualización de los aprendizajes a través de metodologías educativas que promuevan el reconocimiento de la diversidad cultural y el diálogo de saberes.

Desarrollará la referencia de conocimientos pertenecientes a diversas cosmovisiones, epistemologías o perspectivas de pueblos, nacionalidades o grupos socioculturales (de género, etarios y otros)".

Art. 53.- Potenciación de la diversidad y del aprendizaje intercultural: "En el uso de ambientes y metodologías de aprendizaje, y en el desarrollo de los contenidos curriculares, se propenderá a la implementación de procesos y procedimientos que respeten y potencien las diferencias de género, etarias y aquellas derivadas de La identidad étnica, Las capacidades diversas y características socio económicas e itinerarios culturales que configuren iden6dades. Las y los estudiantes pertenecientes a los grupos históricamente excluidos o discriminados, tienen derecho a incorporarse de manera incluyente a carreras y programas que garan6cen su plena participación en las actividades académicas, en el marco de la igualdad de oportunidades".

1.8. Compromisos de las instituciones de educación superior que constan en el acta de compromiso para la conformación de la red de educación superior y género (reg. 2015).

Identificar y analizar las desigualdades, así como los mecanismos y prácticas de reproducción del sistema inequitativo y discriminatorio hacia las personas en su diversidad sexo-genérica, a través del desarrollo de diagnósticos, investigaciones o cualquier otro medio que dé cuenta de la manera de relacionamiento a partir del análisis de género.

Asumir los objetivos de igualdad como componentes esenciales de los estándares de excelencia de la educación superior, identificando los correctivos necesarios para contrarrestar la desigualdad, inequidad y discriminación hacia las mujeres y la diversidad sexo-genérica, en todos los ámbitos del quehacer de las instituciones de educación superior.

Definir estrategias para alcanzar la igualdad de género y la transformación de patrones sociocultura les discriminatorios desde una perspectiva intersecciones que dé cuenta de la condición compleja y aditiva de variables de clase, pertenencia, étnica, pueblos y nacionalidades, estatus migratorio, edad, discapacidad.

Construir estándares para promover la igualdad de género y no discriminación asegurando la articulación y retroalimentación de los diversos actores de la comunidad universitaria: docentes, investigadores, personal directivo, administrativo y estudiantes y su participación en las diferentes áreas de la universidad: gestión académica, carreras científicas y campos de investigación, vinculación con la colectividad; gestión administrativa y financiera.

Promover la creación de instancia de alto nivel con capacidad de decisión, con asignación de recursos y capacidad de ejecución para la institucionalización y transversalización de los estándares de igualdad de género.

Generar políticas, normativas, instancias, procedimientos y acciones concretas para prevenir, atender, sancionar, erradicar la violencia de género en las instituciones de educación superior. Participar activamente en las acciones e iniciativas que desarrolle la RESG, a fin de cumplir con los compromisos planteados.

Generar mecanismos de seguimiento y evaluación de las instancias, mecanismos y políticas implementadas para la transversalización de los estándares de igualdad de género.

Presentar resultados anuales que reflejen la efectiva implementación de los estándares y propuestas de mejoramiento y fortalecimiento de los procesos de igualdad de género.

1.9. Estatuto de la Universidad Técnica de Machala

Art. 88.- Amplitud de las oportunidades. - Para el ingreso o selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminación derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole. Sin embargo, la Universidad en ejercicio de su autonomía responsable y en observancia a los principios que rigen al Sistema de Educación Superior, podrá establece requisitos que condicionen legítimamente el ingreso a la carrera docente y la selección de su personal académico no titular, así como, la aplicación de medidas de acción afirmativa para las mujeres y otros sectores históricamente discriminados como un mecanismo para alcanzar la igualdad material.

Art. 90.- Requisitos para el ingreso al grado. - Para ser estudiantes de grado de la Universidad Técnica de Machala se requiere poseer título de bachiller, o su equivalente, de conformidad con la ley y haber cumplido los requisitos normados por el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión en los casos que aplique; el mismo que observará los principios de igualdad de oportunidades, de elección de carrera y méritos.

Art. 100.- Ejercicio laboral sin discriminaciones. - la Universidad Técnica de Machala garantiza el ingreso, nombramiento y contratación de servidoras/es administrativos, trabajadoras/es así como su ejercicio laboral, sin discriminación de ningún tipo, conforme lo establecido en la Constitución, la LOSEP, el Código de trabajo y las demás leyes y reglamentos.

2. ANTECEDENTES

La Universidad Técnica de Machala en el año 2010 por mandato legal de la LOES, creó el Departamento de Bienestar Universitario, como el responsable toda la política social institucional. De esta forma, se constituyó por primera vez una unidad dedicada a mejorar las condiciones específicas del estudiantado en este ámbito.

La Universidad Técnica de Machala en el 2012, el Consejo Universitario, aprobó el Reglamento de Acciones positivas, en el cual, se comprometió con la activa promoción

del principio de igualdad y no discriminación entre los miembros de toda la Comunidad Universitaria y los grupos de atención prioritaria (GATP) , dando lugar a cambios significativos en la infraes1ructura de sus unidades académicas para garantizar el acceso físico a todas las instalaciones de la universidad, la creación del Centro Integral del Buen Vivir “Canguritos" y el servicio de becas ayudas económicas y seguros de vida dirigidos a estudiantes con discapacidad, necesidades económicas apremiantes y de excelencia académica.

La declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior 2018 establece el compromiso de promover la producción de datos desagregados sobre los diversos grupos poblacionales con el fin de generar diagnósticos que sustenten las acciones afirmativas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión en la Educación Superior. En concordancia con este pronunciamiento regional, la Universidad Técnica de Machala levantará información actualizada sobre la situación, demandas y perfiles académicos de los colectivos históricamente excluidos dentro de la propia comunidad universitaria.

En diciembre del 2017, el CES promulga el primer reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior (SES) lo que establece la necesidad de que la Universidad Técnica de Machala Y EL Departamento de "Bienestar Universitario" pase a denominarse de " Bienestar Universitario".

Para dar cumplimiento la obligatoriedad de levantar información y elaborar diagnósticos sobre el estado de igualdad en las IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición económica se conforma la comisión encargada para la elaboración del Primer Diagnóstico del Estado de Igualdad de la Universidad Técnica de Machala.

La comisión encargada para la elaboración del Primer Diagnóstico del Estado de Igualdad de la Universidad Técnica de Machala hace entrega oficial del informe mismo que es aprobado mediante resolución No. 369 /2018. Artículo 1 de Consejo Universitario en sesión ordinaria celebrado el 13 de junio del 2018.

Con la aprobación del informe del Primer Diagnóstico del Estado de Igualdad de la Universidad Técnica de Machala, en sesión ordinaria celebrada el 13 de junio del 2018, mediante resolución de Consejo Universitario No. 369/2018, en su artículo 2, se establece la conformación de la comisión para la elaboración del Plan de Igualdad Institucional, presidida por la Dra. Amarilis Borja Herrera, Vicerrectora Académica de la Universidad Técnica de Machala e integrada por las siguientes personas:

- Lcdo. Jorge Villacis Salcedo Mg. Sc.: Director de B.U.A.C

- Lcda. Nasly Tinoco Cuenca Mg.Sc., Docente de F.C.S
- Lcdo. Ernesto Correa por los servidores universitarios.
- Sr. Jonathan Morán por los señores estudiantes.
- Lcda. Norma Carmona Banderas, Mg. Sc: Docente contratada, mediante oficio nro. UTMACH-VACAD-20 l9-389-OF, se dispone su colaboración para la construcción del presente instrumento.

El Rectorado del Dr. Jhony Pérez Rodríguez, Mg. Sc. PhD, mediante Oficio circular nro. UTMACH-R-2023-0014-OFC de fecha 17 de abril de 2023, en el ámbito y atribuciones que le compete designa la comisión de revisión y emisión del Reglamento de Igualdad Institucional integrada por:

- Dra. Rosemary Samaniego Ocampo, PhD. Vicerrectora Académica.
- Lcdo. Jorge Villacís Salcedo, Mg. Sc. Director de B.U.A.C.
- Psic. Cl. Carlos Carpio Mosquera, Mg. Sc. Docente
- Soc. Cecibel Espinoza Carrión, Mg. Sc. Docente.
- Delegado de Procuraduría.

La presente actualización se genera en dependencia del Reglamento de Igualdad Institucional de la Universidad Técnica de Machala, aprobado por Consejo Universitario en primera instancia en sesión realizada el 11 de septiembre de 2023, mediante resolución nro. 0442-2023-CU-SO-22; y, en segunda instancia mediante resolución nro. 0587-2023-CU-SE-56 de noviembre 24 de 2023.

En posterior mesa de trabajo liderada por la Dra. Rosemary Samaniego Ocampo, PhD. Vicerrectora Académica en corresponsabilidad, del Memorando nro. UTMACH-DBUAC-2023-M, de fecha 31 de marzo de 2023, se dispone el cumplimiento de actividades del Plan de Igualdad Institucional a la Psic. Cl. Marella Gómez Noblecilla, delegada de Dirección de Bienestar Universitario, Arte y Cultura y Ab. Washington Michel Quiñonez Rojas delegado de Procuraduría General de la Universidad Técnica de Machala, se socializa la actualización de contenido.

3. RESPONSABLES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

- Rector o Vicerrectorado delegado por su máxima autoridad.
- Dirección de Bienestar Universitario, Arte y Cultura.

4. MARCO TEÓRICO

Desde la Constitución del Ecuador en el art. 11 manifiesta que (...)2 "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos deberes y oportunidades", esto implica que de ningún modo puede existir la discriminación de ninguna índole para la cual "El estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad(...)", es preciso señalar que toda " acción u omisión de carácter regresivo será inconstitucional".

Inmerso en el artículo 28 de la norma fundamental describe "La educación responderá al interés público y no estará al interés individuales y corporativos" Descrito en el art. 61(...)7. Desempeñar empleos (...)en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático(...) con criterios de equidad y paridad de(...). En el art. 66 (...) 4 Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminatoria.

En el artículo 83(...) 1O. " Promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales".

En el art. 331 de la Carta Magna (...)"se tomarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades". "Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo".

Es preciso señalar que se imprime en la LOES, en el art. 2. (...) " garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda aJ acceso universal, permanencia y movilidad y egreso sin discriminación alguna". Así mismo desde eJ abordaje del art. 4. (...) igualdad de oportunidades en función de Los méritos(...).

4.1. La igualdad efectiva

" Los derechos humanos proveen un marco filosófico y político que promueve el pleno disfrute de los derechos y libertades(...)los principios, acuerdos y normas internacionales consensuadas para identificar individuos y grupos históricamente" (Berna 2017).

4.1.1. Por género

"Reconocer al otro como igual es dotarlo del mismo trato que cada individuo considera merecer" (Bernal, 2017) Es imprescindible ignorar al que está próximo y que es merecedor de dignidad al recibir un trato este debe ser amable, respetuoso, igualitario. Se comprende por género "(...) conjunto de características y comportamientos, roles, funciones y valorizaciones (...)" Facio y Fríes 2005 citado por Bernal (2017).

Es muy cierto que a lo largo del tiempo y la historia se han dado luchas en busca de la reivindicación de los derechos de unos y de otros grupos, con el fin de eliminar cualquier tipo de exclusión y discriminación social, laboral, cultural política u otra. Es urgente que se aborde y planifique en base a la igualdad de género considerando todos los escenarios del individuo inmersos en las IES. Según Bernal, (20 l7. Pg. 26) " No todas las diferencias de trato son discriminatorias (...), tri la igualdad sólo significa trato idéntico. (.. .) el derecho internacional distingue dos formas de igualdad (formal y real). Desde este enfoque, se prevé la igualdad en todas sus dimensiones humanas de forma integral que responda al sentido de alteridad (bien común).

4.1.2. Por estado de salud y discapacidad

Según la (ONU Mujeres, 2015) La igualdad real o sustantiva; propone la necesidad de garantizar las mismas oportunidades en distintas esferas sociales y personales. En el libro construyendo igualdad plantea tres enfoques: derechos, interculturalidad e interseccionalidad y cuatro principios: igualdad y equidad, desarrollo integral e incluyente, vinculación con la comunidad y desarrollo biométrico, plantea la transversalización de la igualdad en cuatro ejes: Género, interculturalidad, discapacidad y ambiente.

El individuo que " La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006); las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales, sensoriales a largo plazo (...) que pueden impedir su intervención plena afectiva" (Bemal, 2017). En el proceso de cambio y transformación n de las diferentes políticas públicas en la que supera la discapacidad de diversa índole para que todo individuo sea inmerso en actividades e instituciones de educación superior.

En Ecuador se registran 476.360 personas con discapacidad, de las cuales 208.866 son de género femenino, 267.469 género masculino y 29 perecen a los géneros del colectivo GLBTI, de acuerdo a los registros del CONADIS, datos y cifras del INEC, registro de discapacidades de MSP con corte octubre de 2020.

4.1.3. Por identidad cultural y étnica

En el artículo 71 de la Ley, señala " El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad. Las IES (...) que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades.

Dentro del principio para la igualdad de oportunidades las IES se centran en la igualdad, equidad, protección, participación, no discriminación, interculturalidad, desarrollo integral e incluyente progresividad y no regresión y opción preferencial para todos los actores del sistema. La ley es clara y holística, la misma que tiene como punto central al individuo y la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales todas las dimensiones antes mencionadas.

Es necesario también resaltar el principio de participación y protección, mismo que consiste en prácticas y acciones afirmativas para superar la discriminación, desigualdad e exclusión, aquellas que afecten a La distribución y redistribución de recursos y oportunidades.

En esta misma línea tenemos al principio de participación y no discriminación las IES, son las llamadas a diseñar políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar la participación y paritaria para el pleno goce de los derecho y Libertades.

La identificación y visibilización estadística de las poblaciones históricamente excluidas es un paso indispensable para la formulación de políticas y toma de decisiones que promuevan la igualdad real en el ámbito universitario. Tal como señala la Agenda 2030 sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible (UNESCO, 2023) número 10, reducir la desigualdad implica “facultar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

En ese sentido, el levantamiento y sistematización rigurosa de datos sobre grupos e individuos en situación de vulnerabilidad dentro de las instituciones de educación superior, permite revelar brechas, demandas y potencialidades para el diseño e implementación efectiva de políticas de acción afirmativa, apoyo psicosocial y pedagógico, que coadyuven a la garantía del derecho universal a una educación superior de calidad que “propenda al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna”.

5. EL ACTUAL ESTADO DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

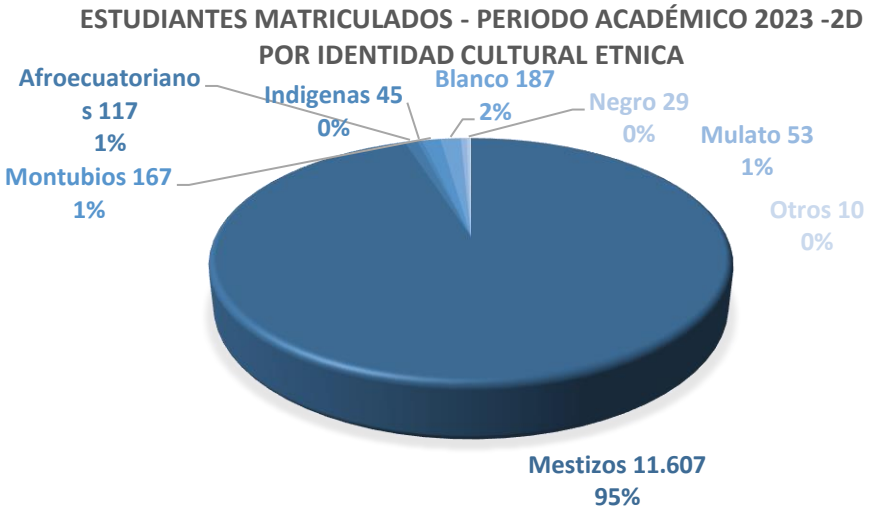
5.1 Por género

Generado por: SIUTMACH/Matrícula 2023-11-21 11:16:57 - Emitido Por: jvillaciss

5.2 Por discapacidad

Generado por: SIUTMACH/Matrícula 2023-11-21 11:16:57 - Emitido Por: jvillaciss

5.3 Por Etnia



Generado por: SIUTMACH/Matrícula 2023-11-21 11:16:57 - Emitido Por: jvillaciss

6. PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

6.1. Justificación

El presente Plan responde al Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior publicado por el CES en el cual el artículo 4 establece la necesidad de que las IES garanticen las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de trato -y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales a la vez que plan tea la diligencia de adoptar medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, que aperturen oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas, en este marco surge la presente propuesta orientada a brindar a la comunidad universitaria un Plan de Igualdad Institucional que dé cumplimiento a la normativa legal vigente.

La implementación del presente plan, tiene como finalidad eliminar cualquier tipo de discriminación e integrar la igualdad de trato y oportunidades de todos y todas los actores universitarios a través de un conjunto sistematizado de objetivos y criterios de actuación planteados en ejes de acción que han sido adoptados previo proceso de análisis y diagnóstico de la realidad en materia de igualdad tendentes a alcanzar una cultura paritaria, real y efectiva, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad UTMACH debe además de dar cumplimiento a la norma vigente, convertirse en el medio idóneo para ensamblar acciones asertivas y afirmativas para hacer de la universidad un espacio democrático en donde se garantice el goce pleno de los derechos y libertades fundamentales.

6.2 Objetivos

Objetivo General:

- Garantizar las posibilidades y condiciones de igualdad de trato y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de todos los actores de la Universidad Técnica de Machala para dar cumplimiento a la normativa legal vigente desde el ejercicio profesional de la academia, bienestar y derechos.

Objetivos Específicos:

- Aplicar el principio de igualdad y difundir su cultura de transversalidad en la comunidad académica universitaria desde las funciones sustantivas.

- Generar acciones de participación e inclusión que garanticen la adopción de medidas afirmativas intencionadas a establecer formas sociales, económicas, culturales equitativas para el bienestar de la comunidad universitaria.

- Fortalecer la capitalización de experiencia y base de datos en mesa general de trabajo sobre derechos de igualdad generados en la Universidad Técnica de Machala.

6.3 Metodología

El presente plan institucional está orientado para lograr la igualdad en la comunidad universitaria, es un instrumento flexible al servicio de los usuarios que forman parte de la comunidad universitaria. El plan abarca de forma transversal el principio de igualdad declarados en el Reglamento de Igualdad del CES presentadas a través de matrices de acción en las cuales se detalla los resultados de análisis institucional, problemática, meta, actividades, indicadores, medios de verificación, presupuesto y responsables.

MATRIZ PLAN DE IGUALDAD 2023-2027
UNIVERSIDAD TÉCNICADE MACHALA

O.E.1. Aplicar el principio de igualdad y difundir su cultura de transversalidad en la comunidad académica universitaria desde las funciones sustantivas.				
Nro.	**ACTIVIDAD**	**META**	**MEDIO DE VERIFICACIÓN**	**RESPONSABLES**
1.	Desarrollar e implementar un programa integral para promover el enfoque de igualdad en docentes, personal administrativo y estudiantes; abarcará de manera inclusiva temas como discapacidad, movilidad humana, interculturalidad, género, diversidad sexual e identidad de género, así como también el manejo del abuso de poder, estrategias de mediación y otros aspectos relevantes para promover una comunidad universitaria diversa e inclusiva.	Crear un entorno educativo inclusivo y equitativo que promueva activamente el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades para docentes, personal administrativo y estudiantes, fomentando un ambiente donde cada individuo se sienta valorado, respetado y empoderado para contribuir plenamente a la comunidad universitaria	Informes Proyectos de vinculación e investigación aprobados	Dirección de Formación profesional Dirección Académica Coordinadores/directores de carrera
2.	Incorporar al ejercicio de la Dirección de Formación Profesional el Art. 35.- Derecho de las personas y grupos de atención prioritaria - Constitución de Ecuador 2008.	Garantizar el acceso equitativo a la educación superior para personas con necesidades especiales o atención prioritaria, implementando medidas específicas que eliminen barreras y aseguren la igualdad de oportunidades, permitiendo su plena participación en el entorno académico universitario	* Encuestas, diagnóstico Informes/registros * Memoria fotográfica * Convocatorias * Plataformas * Otros	Dirección de Formación Profesional
3.	Incorporar y adaptar materiales académicos diversos y accesibles, que abarquen distintos estilos de aprendizaje, formatos y necesidades individuales. Esto implica la revisión y creación de contenido inclusivo, la implementación	Integrar de manera sistemática y generalizada el uso de materiales académicos inclusivos en el entorno educativo, asegurando que los recursos utilizados		Dirección Académica y Facultades

	de tecnologías accesibles y la capacitación del personal docente en el uso efectivo de estos materiales para garantizar una educación equitativa y accesible para todos los estudiante	sean accesibles y representativos de la diversidad, con el objetivo de promover la participación equitativa y el aprendizaje significativo para todos los estudiantes		
4.	Facilitar y promover la participación activa de grupos prioritarios en proyectos de investigación y de vinculación, mediante convocatorias inclusivas que fomenten su involucramiento significativo y la co-construcción de conocimiento relevante para sus contextos y necesidades.	Garantizar una participación activa y comprometida con grupos de atención prioritaria en proyectos de investigación científica y de vinculación, fomentando una colaboración significativa que aborde y beneficie a estas comunidades, generando conocimiento inclusivo y soluciones relevantes a sus necesidades		Dirección de Vinculación Dirección de Investigación

O.E.2. Generar acciones de participación e inclusión que garanticen la adopción de medidas afirmativas intencionadas a establecer formas sociales, económicas, culturales equitativas para el bienestar de la comunidad universitaria.

Nro.	ACTIVIDAD	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
1.	Identificar condiciones socioeconómicas de estudiantes postulantes ha: Beca, ayudas económicas, tecnológicas y seguro de vida y accidentes personales.	Elevar nómina de estudiantes elegibles y asignación de los servicios a estudiantes: por condición socioeconómica, deportistas, merito académico, cultural, artístico, ciencia y tecnología, con emprendimientos, por minoría étnica, con discapacidad, enfermedad		Servicio Social de Dirección de Bienestar Universitaria, Arte y Cultura D.B.U.A.C

		catastrófica, mujeres embarazadas y víctima de desastres naturales.		
2	Registro poblacional de grupos en situación de vulnerabilidad	Este registro apuntará a levantar información sobre la población estudiantil y el personal perteneciente a los colectivos de: personas con enfermedades catastróficas, trastornos mentales, adultos mayores, personas con problemas de aprendizaje, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica, .	* Informes estadísticos y base de datos * Memoria fotográfica * Convocatorias * Plataformas * Otros	Servicio Social de Dirección de Bienestar Universitaria, Arte y Cultura D.B.U.A.C
3.	Planificar programas en salud de promoción, prevención y atención médica dirigidos a la comunidad universitaria.	Vincular al servicio médico a grupos focalizados para la atención prioritaria.		Servicio Médico de D.B.U.A.C Salud y Seguridad Ocupacional
4.	Desarrollar conferencias de promoción del derecho humano de igualdad y principio de equidad en el desarrollo académico y ocupacional.	Haber psicoeducado en sensibilización y apropiación de una convivencia de igualdad y equidad universitaria.		Servicio Psicológico Clínico de D.B.U.A.C y S.S.O
5.	Realizar adaptaciones curriculares asociadas o no a una discapacidad.	Haber efectivizado la inclusión educativa de personas con discapacidad o diagnostico diferenciales.		Servicio Educativo de D.B.U.A.C
6.	Organizar campeonatos deportivos, actividades de integración y direccionar el uso de instalaciones deportivas para la comunidad	Haber generado espacios de participación, recreación y confraternidad.		Servicio Deportivo, recreacional y ocupacional D.B.U.A.C y S.S.O

	universitaria en condiciones de igualdad.			
7.	Convocar la participación estudiantil en espacios de desarrollo del arte y fortalecimiento cultural.	Haber empoderado la expresión del arte cultura y etnia.		Servicio Cultural D.B.U.A.C

O.E.3. Fortalecer la capitalización de experiencia y base de datos en mesa general de trabajo sobre derechos de igualdad generados en la Universidad Técnica de Machala.				
Nro.	**ACTIVIDAD**	**META**	**MEDIO DE VERIFICACIÓN**	**RESPONSABLES**
1.	Sesionar en mesa de trabajo el seguimiento y evaluación al ejercicio del derecho de igualdad en la comunidad universitaria.	Establecer diagnóstico de cumplimiento para rendición social de cuentas	* Actas de Reunión * Matriz consolidada * Memoria fotográfica	Todos los estamentos, representantes o delegados citados en los O.E.E 1 y 2. De la matriz del Plan de Igualdad Institucional 2023-2027 de la Universidad Técnica de Machala.

5.4 Seguimiento y Evaluación

En el Reglamento de Igualdad Institucional de la Universidad Técnica de Machala, aprobado en segunda instancia mediante resolución nro. 0587-2023-CU-SE-56 de noviembre 24 de 2023, del capítulo X Evaluación y Seguimiento de dispone que:

Art. 45.- Evaluación y seguimiento. - La Dirección de Bienestar Universitario, Arte y Cultura diseñara y aplicara procesos de evaluación y seguimiento al Plan de Igualdad Institucional y a las medidas institucionales implementadas.

El Vicerrectorado delegado por la máxima autoridad, en coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario, Arte y Cultura, notificara al Consejo de Educación Superior, durante los primeros (15) días del mes de febrero de cada año, con los diagnósticos institucionales, planes de igualdad institucional y sus resultados.

Art. 46.- Rendición social de cuentas. – Se incorpora a la rendición social de cuentas de la Institución, ante el Consejo de Educación Superior un capitulo sobre el estado, cumplimiento y resultados de las medidas implementadas para la consecución del objetivo y principios establecidos en el Reglamento de Igualdad Institucional.

RESEÑA BIBLIOGRÁGICA:

- Constitución de Ecuador 2008.
- Reglamento de Igualdad Institucional de la Universidad Técnica de Machala.
- Álvarez, Emilio; Colleran, Norma; González; Imelda (2011). " Discriminación y exclusión", pp.77-95. En la OEA, Desigualdad e inclusión social en las Américas. 14 ensayos (2011). 2da. Edición. Documentos oficiales: OEA/Sede/XV. Ll
- Arboleda, María (2011). Plan de igualdad, no discriminación y buen vivir para las mujeres ecuatorianas marco conceptual, ruta metodológica y estrategia de transversalización 20l0- 2014. Publicaciones Comisión de Transición hacia el Consejo de las mujeres y la igualdad de Género. Quito.
- Álvaro Bello y Marta Rangel (2000). Etnicidad, "raza" y equidad en América en latina y el Caribe. Publicación de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL.
- Beltrán y Puga, L. A. (2008). Miradas sobre la igualdad de género. Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, 28(1405 - 2 18) , 199 - 20 5.
- Biencinto, l. A M. (2007). Marco teórico anexo. In La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.
- Declaración de la III Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe (2018). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000376753.locale=en
- Oscar Riofrío Orozco; Contardo Tusa Tusa; Luis Campuzano Castro (2015). Modelo Educativo Integrador y Desarrollador de la Universidad Técnica de Machala. Ediciones UTMACH. Machala.
- Benavides Martín; Torero Máximo; Valdivida Néstor (2006). Más allá de los promedios. Afrodescendientes en América Latina. Pobreza, discriminación e identidad. El caso de la población afrodescendiente en el Perú. Publicaciones Banco Mundial. Washington.
- Consejo de Europa (2008). Libro Blanco sobre el Diálogo lntercultural "Vivir juntos con igual dignidad". Lanzado por los Ministros de Asuntos Exteriores del Consejo de Europa en su 118º Sesión Ministerial. Estrasburgo.
- Consejo de Educación Superior (CES) (2023). Reglamento de Régimen Académico.
- CES (2017). Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de Educación Superior. Quito.
- Cendrero Uceda Luis Alejandro (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Tesis en línea. Universidad Complutense de Madrid, España.

- Díaz García, I. (2012). Igualdad en la aplicación de La Ley: Concepto, Infunda mentalidad y consecuencias. Revista Tuset Praxis, 18 (2), 33- 76. 93.
- UNESCO. (2023). Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_sp