



# INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "ISMAEL PEREZ PAZMIÑO"

=====

**RESOLUCIÓN IST IPP – OCS – SE – 01-08-2024**  
**EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO**  
**SUPERIOR TECNOLÓGICO ISMAEL PEREZ PAZMIÑO**

## CONSIDERANDO:

Que, el Art. 352, de la Constitución de la República, expresa: "El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados".

Que, el Art. 14, de la Ley Orgánica de Educación superior nos dice que: "Son instituciones del Sistema de Educación Superior: a) Las universidades, escuelas politécnicas públicas y particulares, debidamente evaluadas y acreditadas, conforme la presente Ley; y, b) Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, tanto públicos como particulares, debidamente evaluados y acreditados, conforme la presente Ley".

Que, el Artículo 8 de la Ley Orgánica de Educación Superior, indica que la educación superior tendrá como fin: d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las Instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social".

Que, el artículo 71 de la mencionada Ley, prescribe: "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 (...)".

Que, el artículo 107 en lo referente al principio de pertinencia señala que la Educación Superior responderá a las expectativas y necesidades de la sociedad, la planificación nacional y el régimen de desarrollo. Estipula que para ello "las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología".

Que, es potestad del Órgano Colegiado Superior: conocer y resolver los asuntos que le sean remitidos por otras áreas de gobierno de la institución en temas administrativos, académicos y disciplinarios y ejercer todas aquellas atribuciones que no se encuentren asignadas a otros organismos y autoridades del Instituto Superior Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño;

Por lo tanto, en uso de las atribuciones que confiere la ley,



# INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "ISMAEL PEREZ PAZMIÑO"

## RESUELVE:

**PRIMERO.** – Aprobar el Plan de Igualdad 2024-2027 del Instituto Superior Tecnológico "Ismael Pérez Pazmiño".

**SEGUNDO.** – Que la presente aprobación sea remitida al Consejo de Educación Superior CES.

Dado y firmado en el Rectorado del Instituto, a los catorce días del mes de febrero del año 2024.

Atentamente,

LIC. CARMEN LUISA CABRERA E., MGS  
RECTORA ITS IPP



LIC. MA. ISABEL JARAMILLO  
VICERRECTORA

ING. CARLOS VEGA  
REPRESENTANTE DOCENTES

ING. ILIANA LOATZA  
REPRESENTANTE DOCENTES

AB. KATIUSKA SÁNCHEZ ÁLVARO  
SECRETARIA AD-HOC OCS



# ***PLAN DE IGUALDAD***

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO

**2024**  
SAN ANTONIO DE  
MACHALA



## Presentación:

La elaboración de los Planes de Igualdad de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica Públicas, constituye sin duda alguna uno de los mecanismos esenciales que permitirán impulsar cambios sociales encaminados a la eliminación de la discriminación en este tipo de instituciones.

## Desarrollo:

### 1. Introducción:

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

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), reformada en el año 2018, en su artículo 71, estipula el principio de igualdad de oportunidades en las Instituciones de Educación Superior y lo define como el deber de *“garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior, las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad y discapacidad”*.

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

En este sentido, el Instituto Superior Técnico/ Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño, decidió elaborar, para la aprobación por parte del Consejo de Educación Superior un



Plan de Igualdad, mismo que enfoca cuatro ejes principales: género, interculturalidad, discapacidades y situación socioeconómica y se encuentra desarrollado en los siguientes apartados: **antecedentes**, el Plan de Igualdad del INSTIPP, ha sido realizado por el Equipo Técnico de Transversalización, quienes realizan un análisis de género, reconocen los aspectos en los que se producen desigualdades y proponen alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de ejes de igualdad; **justificación del plan**, la creación e implantación de un Plan de Igualdad es muy importante para eliminar los desequilibrios que existentes con respecto al género, la discapacidad y la interculturalidad dentro de la institución; **objetivos, marco conceptual y normativo** comprende un conjunto de normativas que buscan promover la igualdad como principio fundamental del Estado. Este marco jurídico consistente para la construcción de una sociedad democrática e incluyente, diversa e intercultural, **enfoques** en el presente trabajo, se plantea tres enfoques: derechos, interculturalidad e interseccionalidad; y cuatro principios: igualdad y equidad, desarrollo integral e incluyente, vinculación orgánica con la comunidad y desarrollo biocéntrico. Además plantea la transversalización de la igualdad en tres ejes: género, interculturalidad; y, discapacidad), **desarrollo del plan**, mismo que incluye presentación de la matriz de transversalización, Cronograma, Estrategia de sostenibilidad y Anexos

## 2. Antecedentes

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 2, establece que *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”*, así mismo en su artículo 26 estipula que *“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”*

De la misma manera, el artículo 350 de la Carta Suprema estipula que el *“Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”*. Por su parte el artículo 351 ibidem establece que *“el Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para*



*la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”.*

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Superior, a través de su artículo 4 señala: *“El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley”,* así mismo en su artículo 71 indica *“El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o de discapacidad(...)Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades. Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento (...)”.*

En los artículos 74 y 75 esta ley dispone la obligatoriedad de implementar políticas de cuotas para el ingreso de los grupos históricamente excluidos o discriminados. Así como las medidas necesarias para promover y garantizar la participación equitativa de mujeres y grupos históricamente excluidos en todos los niveles e instancias, en particular en el gobierno de la IES.

El artículo 92 estipula para la selección y ejercicio de la docencia, no se establecerán limitaciones que impliquen algún tipo de discriminación por religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, así como se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición. De la misma manera se refiere a los y las servidores y trabajadores al señalar que su designación, contratación y ejercicio no tendrá ningún tipo de discriminación.

El artículo 107 en lo referente al principio de pertinencia señala que la Educación Superior responderá a las expectativas y necesidades de la sociedad, la planificación nacional y el régimen de desarrollo. Estipula que para ello *“las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las*



tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología”.

Así mismo el artículo 25 de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres establece:

*El ente rector de la Educación Superior es integrante del Sistema, la Ley le dispone las siguientes atribuciones:*

- 1. Diseñar la política pública de educación superior con enfoque de género, respecto de la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres;*
- 2. Diseñar e implementar campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la comunidad educativa para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres;*
- 3. Garantizar la reinserción universitaria, en cualquier parte del territorio nacional, a través de la reubicación de las mujeres, como mecanismo de protección;*
- 4. Crear y actualizar rutas y protocolos especializados para abordar casos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior; y, difundir los mecanismos de prevención y respuesta en la comunidad educativa;*
- 5. Implementar en todas las mallas curriculares la enseñanza de los derechos humanos de las mujeres, con eliminación de mitos, hábitos y estereotipos que legitiman la violencia;*
- 6. Establecer mecanismos para la detección y derivación a las instituciones que conforman el Sistema, de los casos de violencia contra las mujeres, en el ámbito de sus competencias;*
- 7. Desarrollar programas de formación dirigidos a docentes y personal administrativo de las instituciones de educación superior, en derechos humanos de las mujeres, enfoque de género, derechos sexuales y reproductivos, entre otros, que deconstruyan los discursos y conductas que fomentan la subordinación de las mujeres;*
- 8. Diseñar e implementar un sistema de recolección de información sobre casos de violencia contra las mujeres, con énfasis en la violencia y el acoso sexual cometidos dentro del sistema de educación superior, que permitan la actualización permanente del Registro Único de Violencia contra las Mujeres;*
- 9. Coordinar con las entidades de Justicia procesos de capacitación permanente, sobre los delitos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior;*
- 10. Establecer como un requisito de contratación y permanencia de todo el personal docente, el no contar con antecedentes penales en casos de violencia contra las mujeres y abuso sexual;*
- 11. Generar mecanismos como becas, créditos y otras formas de apoyo económico para garantizar el derecho de las mujeres a la educación superior y a la permanencia y culminación de sus estudios;*



12. *Denunciar los delitos de violencia sexual contra las mujeres ante el sistema de administración de justicia;*
13. *Aplicar medidas de protección dentro del ámbito de sus competencias, a favor de las mujeres víctimas de violencia, sin perjuicio de las medidas que se establezcan en el marco del proceso judicial;*
14. *Implementar un sistema de recolección de información sobre casos de violencia contra las mujeres víctimas de violencia, a través de medios tecnológicos que sean compatibles y actualicen el Registro Único de Violencia contra las Mujeres;*
15. *Implementar instrumentos y protocolos de detección y valoración de la situación de vulnerabilidad y riesgo de las mujeres;*
16. *Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, relacionada con el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de violencia, dentro del ámbito de sus competencias;*
17. *Desarrollar procesos de investigación y estudio de las problemáticas de violencia de género contra las mujeres; y,*
18. *Promover que las instituciones públicas y particulares de educación superior, incorporen en el ámbito de la investigación, estudios respecto del comportamiento de personas que cuentan con sentencia condenatoria ejecutoriada por femicidio en el Ecuador, para la elaboración de políticas públicas de prevención de violencia contra las mujeres, en coordinación con el ente rector del sistema.*

Con fecha 28 de junio de 2018, el Consejo de Educación Superior (CES), expide el “Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior”, mismo que se enmarca en un diagnóstico institucional sobre la Igualdad en las Instituciones de Educación Superior.

El Instituto Superior Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño, en observancia a las leyes del Sistema Nacional de Educación Superior, acoge la solicitud de uno de sus entes rectores, el Consejo Educación Superior, y ha conformado un Equipo Técnico de Transversalización compuesto por: María Isabel Jaramillo Vargas, Vicerrectora; Ing. William Cabrera, Coordinador campus El Oro; Ing. Juan Echever, Coordinador Campus Ochoa León; Abg. Jaime Ramón Solórzano, Coordinador de Bienestar del INSTIPP, para el desarrollo del presente documento.

### **3. Justificación del Plan**

El Instituto Superior Técnico Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño – INSTIPP -, fue creado mediante Resolución Nro. 837 del Ministerio de Educación y Cultura; adscrita y bajo la rectoría académica, financiera, administrativa y orgánica del órgano rector de la política pública de educación superior, es una institución de derecho público sin fines de lucro, financiada con fondos provenientes del Estado, con personería jurídica propia, adscrita a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Tiene como **misión** institucional “Contribuir al crecimiento y desarrollo del país, formando profesionales de tercer nivel técnico y tecnológico de excelencia



académica, practicando valores, éticos y morales, contando con una planta docente capacitada y comprometida; utilizando un modelo educativo basado en la ciencia, tecnología e innovación de acorde a las exigencias de la sociedad actual, que permitan la solución de los diferentes problemas que se presentan en los sectores productivos de la ciudad, provincia y región”, así mismo su **visión** es “Ser la Institución de Educación Superior de Tercer Nivel técnico y tecnológico referente en el país, sustentada en la excelencia de sus procesos académicos, organizacionales, Ciencia, Tecnología e Innovación fomentando la práctica de valores éticos y morales, generando desarrollo social y productivo para la sociedad en general” Por lo tanto, desde su esencia, este Instituto Superior busca mejorar la calidad de vida de sus estudiantes, formándolos en competencias técnicas específicas pero sobre todo en competencias blandas, socioemocionales y transversales que les permitan desenvolverse en el mercado laboral.

Entre sus fines se establece:

- Dotar a los modelos educativos y curriculares de un carácter flexible, dinámico y contextual, así como de itinerarios de aprendizaje, investigación, producción artística y gestión social de los saberes y de los conocimientos con el fin de 2 producir procesos educativos adaptativos y permeables con relación al entorno y a las especificidades de las comunidades humanas y naturales.
- Reconocer, respetar y transversalizar el enfoque de género en la práctica docente, de aprendizaje, investigadora, de vinculación con la sociedad y de gestión académica
- Organizar los aprendizajes y la producción del conocimiento desde el reconocimiento de la diversidad cultural del país y del mundo y de la necesidad de propiciar tejidos sociales que entrelacen los diferentes conocimientos, horizontes y tradiciones a través del diálogo de saberes entre pueblos, nacionalidades, etnias, grupos etarios y demás colectivos culturales en el marco de la equidad. Gestionar el aprendizaje y la producción de conocimiento desde entornos de interacción de las disciplinas, espacios en los cuales éstas se enriquecen y redefinen, modificando de modo dinámico y creativo sus objetos de estudio; en ese sentido, la organización del aprendizaje deberá considerar tanto una sólida aprehensión de los campos disciplinarios, como de las construcciones multi, inter y transdisciplinarias.
- Fortalecer el aprendizaje y la generación y gestión del conocimiento en el marco del reconocimiento de los derechos de las personas y la naturaleza para el diseño y concreción de un modelo de buen vivir sostenible, soberano, armónico y justo.
- Propiciar la creación de entornos de aprendizaje en los que convivan tradiciones epistemológicas diversas con el fin de producir nuevas síntesis científico-tecnológicas, culturales y artísticas que amplíen los horizontes cognitivos y propendan a la construcción de redes articuladas de conocimientos, saberes e investigaciones en un marco de respeto mutuo,



permeabilidad, diálogo creativo, colaboración epistémica y producción de nuevos conocimientos y saberes.

Entre sus objetivos declara:

- Aplicar un modelo pedagógico que integren los componentes académicos comprometidos y competentes en conocimiento teórico –práctico, que sustente la formación de profesionales en el ámbito laboral e investigativo de la Región sur del País.
- Implementar un sistema de investigación en el que participen grupos de trabajo multidisciplinario y desarrollen actividades y proyectos de vinculación con la sociedad, en correspondencia con los últimos avances científicos, tecnológicos e innovadores a partir de las líneas de desarrollo sustentable de la Región sur del país, con la finalidad que se produzcan bienes y servicios que coadyuven al desarrollo productivo y social.
- Aplicar políticas que garanticen los procesos administrativos con eficiencia mediante la prontitud, conformidad y transparencia, haciendo énfasis en las prioridades estratégicas que permitan el funcionamiento estable y coordinado de la institución y la satisfacción de cada uno de sus estamentos.
- Potenciar procedimientos de evaluación, control, monitoreo y seguimiento de la gestión académica con compromiso social, aplicando recursos que viabilicen el desarrollo de la oferta y garanticen la calidad educativa.
- Desarrollar de manera permanente programas de vinculación con la sociedad, articulados a la docencia, líneas de investigación y el quehacer de la comunidad institucional, con responsabilidad social, que satisfaga una necesidad social para el desarrollo local, regional y nacional.
- Disminuir las brechas existentes entre los distintos grupos sociales, coadyuvando a eliminar las barreras estructurales que traban su ingreso al mercado laboral en igualdad de condiciones, permitiendo facilidades su acceso a los activos productivos.

Para cumplir con esto el Instituto Superior Técnico Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño, establece una Planificación Estratégica de Desarrollo Institucional que presenta las siguientes acciones estratégicas encaminadas a la garantía de la igualdad:

- Obligatoria incorporación de instrumentos normativos de políticas de igualdad.
- Formulación de acciones emergentes para la protección de derechos.
- Propender la paridad en todos los estamentos institucionales.
- Fortalecimiento del conocimiento e interacción con la cultura y tradiciones ancestrales.

Para viabilizar el desarrollo y cumplimiento de las acciones estratégicas mencionadas el Instituto Superior Técnico Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño, cuenta con la siguiente normativa interna:



- ✓ Estatuto del INSTIPP, normativa que regula el funcionamiento interno, así como establece la estructura del Instituto.
- ✓ Reglamento de Acción Afirmativa. - Documento que propicia la igualdad y equidad.
- ✓ Reglamento de Evaluación Estudiantil. - Normativa que regula la forma de evaluación institucional, enfatizando la equidad.
- ✓ Código de Ética. - Documento legal donde se regula el accionar del personal que labora en la Institución.
- ✓ Régimen Disciplinario. - Normativa que tipifica las actuaciones, del personal docente del INSTIPP, incluye el procedimiento y las sanciones aplicables; y
- ✓ Protocolos de actuación en casos de violencia, acoso y discriminación. - documento que regula el accionar institucional para prevenir actos de acoso, violencia o discriminación.

#### 4. Objetivos

##### **Objetivo general**

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

##### **Objetivos Específicos:**

- Establecer un ambiente institucional adecuado, lejos de prejuicios y estereotipos de ninguna índole.
- Promover la participación de todos sus actores, en las actividades propuestas por la Institución de Educación Superior.

#### 5. Marco conceptual

El ejercicio de la inclusión en las instituciones de Educación Superior, va más allá del discurso de la educación inclusiva, de las condiciones de paridad y de la no discriminación; atraviesa la comprensión de todas las aristas que componen la institución y sus condiciones de formación, lo que exige un marco teórico, epistemológico, metodológico e investigativo relacionado con la igualdad y no discriminación en el ámbito educativo. Se requiere estructurar un proyecto político que apuntale a un nuevo modelo de democracia e inclusión en el que se identifiquen claramente las causas que generan la discriminación y desigualdad y las maneras en que estas se evidencian dentro del Sistema de Educación Superior.



El garantizar la inclusión dentro de estas instituciones es, por lo tanto, superar los factores que determinan el éxito de tal o cual grupo de estudiantes y el fracaso de otros, implica transformar el orden hegemónico en el que prima el poder y reproduce las situaciones de exclusión, discriminación y desigualdad y generar nuevas estructuras que interroguen las propuestas educativas que aparentemente han sido diseñadas para el progreso y el desarrollo, pero que sin embargo, mantienen condiciones económicas, políticas, sociales y culturales de subordinación y desigualdad que posteriormente son reproducidas por los estudiantes en cualquier otra esfera de su accionar, ya sea esta la familia o el ámbito laboral.

En este sentido es necesario que se evidencie y clarifique el rol de los Institutos Superiores en contribuir a construir condiciones de igualdad en todos los ámbitos de su competencia, más allá de la elaboración de un Plan, pues hay que considerar que dentro del Estado y la Sociedad Civil históricamente han existido factores estructurantes que han mantenido las desigualdades sociales; sin embargo el lograr este objetivo es una responsabilidad de todos, pues existen factores estructurales que sostienen las desigualdades en la sociedad y se reflejan también en el ámbito educativo. De esta forma la educación inclusiva (sin discriminación por género, etnia, situación socioeconómica), se constituye en un espacio donde se generan alternativas, que, al considerar la diversidad de manera práctica, brindan insumos a la sociedad para cuestionar las medidas y prácticas culturales de un sistema que en su matriz es discriminatorio (Ocampo González, Aldo, 2016).

Experiencias internacionales nos demuestran cómo en países como Argentina se han venido desarrollando, desde hace más de cuarenta años ya, iniciativas que privilegian el acceso al derecho a la educación de aquellos grupos históricamente excluidos y buscan promover este derecho para todos y todas, sin ningún tipo de discriminación. En Ecuador el garantizar este derecho viene desde la Constitución de la República, no obstante, es necesario trazar aquellas estrategias que permitan dar cumplimiento a este mandato sin perjuicio de la diversidad étnica, social, cultural y económica que vive el país, esto desde las diversas aristas del desarrollo nacional, considerando como una de las más importantes a la educación.

Es importante, además que las Instituciones de Educación Superior logren establecer mecanismos que les permitan dar atención a los casos de exclusión, distinción u opresión que enfrentan los miembros de las mismas y generar las condiciones necesarias para descolonizar el pensamiento hegemónico tradicionalmente instaurado.

Es necesario también entender a la inclusión más allá de un tema funcional (en el que grupos minoritarios o poco representados sean tomados en cuenta o aquellos grupos de atención prioritaria se encuentren sobre representados o únicamente presentes en el discurso), pues esto se traduciría en una política de compensación que desviaría la atención entorno a las desigualdades estructurales que condicionan la vida de la



sociedad, reproducida también a la interna de las Instituciones de Educación Superior. La ejecución de políticas y programas de resarcimiento, en el contexto de operaciones destinadas a liberar la desigualdad de oportunidades, se han condensado en arremeter contra los modelos de déficit y privación que aquejan a determinados grupos sociales, impidiendo el desarrollo de una respuesta más radical que vaya en beneficio global de la población. Esto únicamente evidencia, que los discursos institucionalizados de la lucha por la igualdad y la disminución de las brechas de discriminación actúan “como instrumento de poder y producción de conocimiento sobre el individuo y sobre la población, siendo altamente dependiente del conocimiento experto” (Mitjavila, 2006, pág. 103), dejando de lado de esta manera el conocimiento que se genera al interior de estos grupos históricamente excluidos y que pueden insumir a la generación de nuevos discursos, políticas y programas; para ello es necesario hacer una identificación ética de la inclusión que trascienda las fronteras establecidas por los discursos e invite a reconocer al Otro, como aquel que se encuentra fuera de lo considerado como “normal o común”, el Yo.

Se necesita por lo tanto defender al sujeto político al interno del discurso de la educación superior inclusiva como elemento clave en la comprensión del mundo y su transformación. La reforma a la educación superior desde parámetros inclusivos, tiene como imperativo ético examinar y reexaminar las luchas ideológicas sobre la opresión, la desigualdad silenciada, la vulnerabilidad estructural, la identidad y, la exclusión como explicación colonizadora de las principales problemáticas sociales que afectan al sistema educativo en sus tensiones más elementales. La reformulación del discurso y campo de la inclusión, implanta el requerimiento de deconstruir (proceso que implica la destrucción de un orden pre establecido para a partir de sus elementos generar uno completamente nuevo) la política como componente de abandono de prácticas institucionalizadas en este contexto. Este planteamiento se opone a la concepción burocrática y técnica sobre la equiparación de oportunidades, permitiendo que los Espacios Educativos “sean más receptivos a las necesidades de los grupos con pocos ingresos, minoritarios, uniparentales u otros excluidos” (Rea & Weigner, 2001, pág. 37). A esto se añade, la insuficiente fundamentación que generan dichas propuestas cuando hacen alusión a la equidad, y la justicia social, se observa, “un proceso en el que unos valores, a menudo opuestos o contradictorios, como la igualdad, la justicia, la autonomía, la eficiencia, la responsabilidad, la competición y la excelencia, se organizan según las prioridades políticas” (Slee, 2010, pág. 137).

Las disposiciones y matices acerca de la educación superior inclusiva en América Latina, han reafirmado la agenda de la UNESCO sobre educación para todos, sin matizar sus efectos, necesidades y desafíos desde la consideración de la naturaleza que condiciona la vida de la educación superior y de sus titulaciones. El desarrollo de un modelo educativo orientado desde criterios epistémicos y metodológicos de inclusión, asume “la democracia como el ámbito común de la responsabilidad colectiva, cuyo núcleo está constituido por la ciudadanía, entendida como el “derecho a tener derechos” por parte de los integrantes de la comunidad, pero asimismo como



la práctica activa por parte de los ciudadanos en la consolidación del estado de derecho que lo hace posible” (Sarabia & Escobar, 2010, pág. 47).

Con el objetivo de ir enmarcando ciertos conceptos que se manejan a lo largo de la elaboración de este plan es necesario conocer y manejar algunos términos que clarificarán las ideas expuestas; para ello tomamos como base el Reglamento para Garantizar la Igualdad en todos los actores del Sistema de Educación Superior, que en sus artículos del 3 al 10 establece lo siguiente:

**Principio de Igualdad.-** Consiste en garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. La igualdad plantea la adopción de medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucra la apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.

**Principio de Equidad y Protección.-** Constituye el conjunto de prácticas y acciones afirmativas tendientes a la superación de condiciones de discriminación, desigualdad y exclusión estructuralmente creadas, principalmente aquellas que incidan en la distribución y redistribución de recursos y la apertura de oportunidades.

**Principio de Participación y no discriminación.-** Las IES adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar la participación equitativa y paritaria de todos los actores en todos los niveles de las funciones sustantivas de la educación superior. Están prohibidas las prácticas o normas internas que generen exclusión, restricción, o violencia física, psicológica o moral entre personas en razón de fundamentos arbitrarios o irracionales que restrinjan el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades.

**Principio de Interculturalidad.-** Es la construcción de relaciones equitativas y paritarias, prácticas institucionales, académicas y culturales que se desarrollan en términos de intercambio y diálogo horizontal entre personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, grupos culturales, instituciones, países y culturas que buscan la superación de la exclusión histórica estructural y la construcción de la democracia y la gobernabilidad de sociedades diversas y heterogéneas.

**Principio de Desarrollo Integral e Incluyente.-** Consiste en la generación de condiciones para que todas las personas (con énfasis en aquellas que por razones asociadas o no a la discapacidad han sufrido exclusión y marginación del sistema de educación superior) puedan desarrollar sus potencialidades, aporten al bien común y participen plenamente en la vida académica, social, cultural, política y económica que implica la educación superior. Significa que las normas internas de las IES, políticas y prácticas deben diseñarse, planificarse, evaluarse y adaptarse para garantizar el libre,



pleno e independiente desarrollo de las personas, con base en el respeto y aceptación de las diferencias.

**Principio de Progresividad y no regresión.-** Es la adopción de medidas, especialmente pedagógicas, económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga la IES, para lograr progresivamente la plena efectividad de la igualdad, así como exigir a las instancias institucionales y demás autoridades y actores, el respeto y promoción de los derechos y libertades fundamentales. No se permitirán medidas, políticas o normas que impliquen un retroceso en el avance de los principios y derechos establecidos en este Reglamento, normativa institucional y demás normativa que rige el Sistema de Educación Superior.

Así mismo del libro Construyendo Igualdad en la Educación Superior (SENESCYT 2015), se han extraído los siguientes términos que enmarcan más aún el desarrollo de este apartado:

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

**Calidad.-** Se relaciona con la correspondencia entre los resultados y los fines propuestos. Desde un enfoque inclusivo, la calidad adquiere pleno significado cuando se ponen en perspectiva los fines sociales de la educación y los principios de igualdad y equidad para el éxito educativo.

**Enfoque de derechos humanos.-** El enfoque basado en los derechos humanos “es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo, está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (OACNUDH, 2006).

**Discriminación.-** La discriminación conlleva el ejercicio de todo tipo de distinción, exclusión, restricción, preferencia o de violencia física o moral, basada en motivos de



raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, edad, opinión o filiación política, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

**Equidad.-** Constituye un conjunto de prácticas tendientes al abordaje y superación de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y de discriminación. Son aquellos mecanismos concretos de redistribución de la riqueza y los recursos, y de apertura de oportunidades en función de las condiciones de desigualdad estructuralmente creadas. La desigualdad y la exclusión son conceptos y realidades que se manifiestan en oposición a la igualdad, equidad y participación sin subordinación de unos sujetos sociales con respecto a otros.

**Género.-** Para la OMS el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria.

**Estereotipos de género.-** Son ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el medio social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres, así como a su comportamiento sexual.

**Igualdad.-** Debe ser entendida desde dos dimensiones fundamentales: la igualdad formal o de derecho, y la igualdad sustantiva, real o de hecho. La igualdad formal es la que se encuentra contemplada en las leyes e instrumentos normativos que exponen la igualdad de derechos y oportunidades como el ideal que debe ser cumplido. La igualdad sustantiva es el resultado de la aplicación directa de políticas, planes y programas que contribuyan al alcance real de oportunidades para todas las personas.

**Inclusión.-** Implica la promoción de la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación. Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad (y la educación superior), deben adaptarse, planificarse y organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas con base en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. La inclusión efectiva conlleva un tipo de



democracia deliberativa y participativa, así como el concepto básico de justicia económica y social.

**Interculturalidad.-** Implica la superación de la exclusión histórica, producto del colonialismo, la búsqueda de un diálogo crítico de saberes y prácticas sociales entre sujetos diversos y en condiciones de igualdad, en el camino hacia una democracia cultural.

**Paridad.-** Se usa principalmente para determinar una fórmula por medio de la cual se asegure la participación de las mujeres en política, particularmente en los cargos de representación pública.

**Grupos históricamente excluidos o discriminados.-** Son grupos de personas que por distintas condiciones de vulnerabilidad han sido excluidos o discriminados sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida (Rodríguez Zepeda, 2005); y, por tanto, requieren de atención prioritaria.

## 6. Diagnóstico participativo institucional

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

A continuación, se presentan los resultados de la fase de diagnóstico participativo llevada a cabo en el Instituto Técnico Tecnológico Superior Ismael Pérez Pazmiño:

### Política y Normativa

- Criterio ***Inclusión de la igualdad como valores institucionales en su: misión/visión, planificación estratégica, estatutos generales***, en el INSTIPP, se ha incluido la igualdad en la planificación estratégica y demás leyes y reglamentos internos, haciendo falta incluir criterios de interculturalidad.



- Criterio: ***Existencia de una instancia institucional responsable de la implementación de políticas de igualdad, con capacidad directa, de gestión, seguimiento, evaluación y ejecución de políticas y actividades.***

El INSTIPP, en su estructura orgánica dispone de un departamento de bienestar quien es el responsable de la ejecución de políticas y actividades tendientes a garantizar la igualdad, se puede mejorar implementando mecanismos de control y determinando responsables del mismo.

- Criterio: ***Existencia de normativas, sanciones y protocolos de seguimiento y acompañamiento para entender casos de discriminación, exclusión o acoso basado en género, credo, orientación sexual, origen, pertenencia a un grupo sociocultural, opinión política, condición socioeconómica o discapacidad.***

En el IST, existen suficientes normativas que proclaman la igualdad en todos sus aspectos y condenan cualquier actitud que lesionen o menosprecien los derechos de cualquier miembro de la comunidad educativa, se puede mejorar elaborando protocolos de actuación en casos de discriminación.

- Criterio: ***Existencia de políticas de acceso, permanencia y culminación, para estudiantes pertenecientes a grupos sociales en situaciones de desventaja comparativa, que contemple la adecuación de procesos de admisión, nivelación y acompañamiento académico y social hasta la culminación de los estudios.***

En el INSTIPP, se cuenta con políticas que ayudan a los y las estudiantes en desventaja a culminar con éxito sus estudios, los mismos que los podemos mejorar determinando responsables para su seguimiento y control.

- Criterio: ***Existencia de políticas de participación y remuneración equitativa que considere el mérito relativo a la oportunidad, para la asignación de plazas laborales, concursos de méritos, la conformación de órganos colegiados, y espacios de decisión.***

En el INSTIPP, no existen políticas de remuneración equitativa, o que sea en base a un concurso de méritos, en virtud que no se goza de autonomía en los institutos, todos los docentes tienen contratos ocasionales; y pueden ser removidos en cualquier momento; se sugiere que el CES, diseñe un Reglamento de Escalafón docente para docentes e investigadores de Institutos; y/o docentes que no tienen titularidad.



- Criterio: ***Existencia de políticas de promoción, difusión, sensibilización y capacitación a la comunidad alrededor de la igualdad y el cuidado de la naturaleza como valores sociales e institucionales.***

En el IST, no se ha considerado campañas de concienciación en relación a temas de igualdad; se sugiere diseñar un ciclo de conferencias que contribuyan a la difusión y sensibilización en temas de equidad e igualdad.

### **Planificación y Recursos**

- Criterio: ***Los objetivos estratégicos plantean el alcance de la igualdad y la equidad para personas de pueblos y nacionalidades, mujeres, LGTBI y personas con discapacitadas.***

En el IST, se promueve la igualdad, se debe continuar con la política y diseñar campañas de concienciación.

- Criterio: ***Entre los resultados esperados se consideran la disminución de brechas de desigualdad y la eliminación de toda forma discriminación.***

En el IST, se promueve la no discriminación, se debe continuar con la política y diseñar campañas de concienciación.

- Criterio: ***Se asignan recursos de forma equitativa y suficiente para ejecutar las políticas de igualdad.***

Los IST no poseen recursos económicos de ninguna naturaleza, por lo tanto, no se puede designar recursos para ejecutar las políticas de igualdad, se recomienda gestionar ante la SENESCYT la autonomía financiera.

### **Academia**

- Criterio: ***Oferta cursos sobre enfoques de derechos y perspectivas de igualdad de género, interculturalidad y para la discapacidad, para toda la comunidad académica.***

En el IST no se oferta cursos que promuevan la interculturalidad, pero se diseñará ciclos de conferencias que capaciten a la comunidad en estos temas.

- Criterio: ***Número de cursos sobre idiomas ancestrales para toda la comunidad académica***

Los IST no cuentan con recursos para solventar cursos de idiomas ancestrales para sus docentes, por lo tanto, se sugiere a SENESCYT



diseñe cursos de idiomas ancestrales para los docentes; y sean ellos quienes lo oferten, para las personas interesadas.

- Criterio: **Número de programas académicos que incluyen perspectivas de género en sus diseños curriculares**

Los programas académicos incluyen el enfoque de género como eje transversal

- Criterio: **Número de programas académicos que incluyen perspectiva intercultural en sus diseños curriculares**

Los programas académicos incluyen el enfoque interculturalidad como eje transversal

#### a. **HALLAZGOS DEL TALLER DE DIAGNÓSTICO**

- La Infraestructura de matriz, y campus Martha Bucaram, es adecuada para atender personas con discapacidades físicas de movilidad, se cuenta con rampas, sanitarios, espacios específicos; se podría incorporar señales auditivas o en sistema braille para las personas con discapacidad visual. En el campus Ochoa León, por ser una infraestructura compartida, perteneciente a MINEDUC, no se puede hacer las adecuaciones a las instalaciones, por ser ajenas a SENESCYT.
- Los docentes no están preparados para trabajar con personas con capacidades diferentes, además que, el reglamento de régimen académico, establece que únicamente se puede realizar adaptaciones curriculares asociadas a la discapacidad en aspectos no sustantivos.
- En los campus El Oro, y Ochoa León, Manuel Encalada, el personal femenino se siente en desventaja frente al masculino;
- No existe plena conciencia de la interculturalidad, por lo tanto, todos se autodeterminan como mestizos.
- Debido a los estereotipos existen carreras tradicionalmente de mujeres y carreras tradicionalmente de hombres.
- Temas como la interculturalidad, equidad de género, medio ambiente, y prevención sobre el consumo de drogas, se trabajan como ejes transversales en todas las carreras.
- En los proyectos, no se hace hincapié temas de interculturalidad.



- Las asociaciones de discapacitados de la provincia, no están debidamente organizadas, por lo cual es difícil contar con una población concreta con las cuales desarrollar proyectos.
- No se han generado proyectos de vinculación e investigación que promueven la equidad de género; u orientados a la no violencia contra la mujer; puesto que no son afines a las carreras que imparte la institución.
- Los proyectos de vinculación están orientado al beneficio de sectores menos favorecidos del cantón y Provincia de El Oro.
- No se ha generado proyectos de investigación y vinculación que promuevan la cultura.
- Son escasos los proyectos de investigación y vinculación que benefician a personas con discapacidad.

## **7. Desarrollo del Plan:**

El Plan de Igualdad del Instituto Técnico Tecnológico Superior Ismael Pérez Pazmiño comprende un conjunto de ejes de actuación prioritarios para el cumplimiento de la normativa nacional en materia de igualdad contemplada en las Leyes de Educación Superior y en otras que enmarcan la garantía de este tipo de derechos y en observancia al compromiso del instituto por garantizar la igualdad de sus actores y dar cumplimiento a la misión institucional. Se enmarca en una perspectiva que favorece la prevención, identificación y abordaje de las desigualdades, proponiendo la generación de cambios institucionales y sociales. Para su ejecución fue necesaria la sensibilización de los miembros de la institución (autoridades, personal docente, personal administrativo, de servicio y estudiantes), en el entendimiento de las desigualdades que se replican dentro y fuera del espacio educativo, ya que muchas veces las relaciones que se construyen a la interna, tanto profesionales como personales, se encuentran basadas en estereotipos discriminatorios que se perpetúan en los distintos escenarios sociales.

Es responsabilidad del instituto generar y transmitir conocimientos y aperturar espacios de reflexión y debate que partan desde el carácter crítico y democrático de la toma de opiniones, así mismo es necesario considerar esta, como una estrategia innovadora de difusión de valores y comportamientos fundamentada en el reconocimiento y respeto de la diversidad; igualmente, se debe considerar que este plan de igualdad podrá ser modificado en función de los cambios normativos, sociales e institucionales que se evidencien en la IES con el devenir de los periodos académicos.



## FODA

INTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Normativas suficientes</li><li>• Docentes comprometidos</li><li>• Convenios interinstitucionales</li><li>• Ausencia de casos de discriminación, acoso o violencia internos</li><li>• Personal capacitado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de presupuesto</li><li>• Falta de personal capacitado</li><li>• Tiempo limitado para ejecutar acciones de prevención.</li><li>• Rotación de personal</li></ul>
EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocimiento Institucional</li><li>• Bajo porcentaje de deserción</li><li>• Acreditación societaria</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incertidumbre por futuro de Institutos</li><li>• Falta de apoyo de autoridades nacionales</li><li>• Políticas gubernamentales</li><li>• Falta de apoyo de autoridades gubernamentales</li></ul>

### EJE DE ACCIÓN: INSTITUCIONALIZACIÓN

**GÉNERO:** Se ha determinado la siguiente problemática: Existen estereotipos, en los cuales se establece que: los hombres son irresponsables, poco confiables; y, las mujeres son organizadas y responsables; en ese sentido, el personal masculino se siente en desventaja del personal femenino; sin embargo, tomando en consideración el número de docentes, el personal masculino es superior al femenino; es así que se propone: Generar un clima de equidad institucional, promoviendo la participación masculina y femenina, a través de charlas de concienciación, para lograr eliminar los estereotipos; que tanto el personal masculino y femenino, se sienta en igualdad de condiciones. Se ha tratado de fortalecer la paridad de género en puestos directivos.

**INTERCULTURALIDAD:** En el IST Ismael Pérez Pazmiño, no se han identificado casos de discriminación en razón de diferencias étnicas, pero se determina que no



existe plena conciencia de la interculturalidad, por lo tanto, todos se autodefinen como mestizos, es por ello, que se pretende impulsar un proyecto de interculturalidad: “Mi Ecuador, multicultural y multiétnico”, con el propósito de fortalecer los vínculos entre grupos étnicos diversos, propiciando el conocimiento, la investigación, la valoración positiva de la diversidad y el respeto por parte de los y las estudiantes que se forman en el Instituto; además que sirve a la comunidad asistente a conocer temas importantes de las diferentes culturas a través de la Feria de Interculturalidad, como parte del proyecto.

**DISCAPACIDAD:** En lo referente a éste ámbito, en el INSTIPP, las personas con capacidades diferentes exigen derechos consagrados en la Constitución y las leyes; pues invocan el derecho a “La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos”, en concordancia la LOES expresa: “Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior. Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades”. En este sentido en el INSTIPP, se cuenta con infraestructura adecuada para atender personas con capacidades diferentes; sin embargo, en el campus Ochoa León, no se cuenta con estas facilidades; por lo tanto, es necesario adecuar la infraestructura para facilitar el acceso a pisos superiores de personas con movilidad reducida, implementar la señalética necesaria para las personas con discapacidad visual o señales luminosas para personas con discapacidad auditiva. Si bien es cierto que el acceso a la educación superior está consagrado en la Constitución de la República no se cumple el precepto de dotar con lo necesario para que la Institución desarrolle sus capacidades a cabalidad.

#### **EJE DE ACCIÓN: FORMACIÓN**

**GÉNERO:** De acuerdo al análisis institucional, en el INSTIPP no hay distinción de género en la docencia, todos son iguales y pueden ejecutar las mismas actividades, pero debido a los estereotipos existen carreras tradicionalmente de mujeres y de hombres, es por ello que se plantea: eliminar estereotipos y fomentar la matrícula masculina en carreras donde se registra un alto índice femenino; para ello se ha planteado la Feria de Proyectos donde se da a conocer las carreras al público en general, con el propósito de fomentar la matrícula femenina en carreras tradicionalmente masculinas y viceversa.



**INTERCULTURALIDAD:** Se ha tomado en consideración el enfoque de interculturalidad como eje transversal en la docencia; además, para fortalecer la auto identificación se plantea a través del proyecto “Mi Ecuador, multicultural y multiétnico” que el alumnado y personal docente conozca las manifestaciones culturales de cada una de las regiones de nuestro País, y aprenda a valorar la riqueza que envuelven los saberes ancestrales del Ecuador.

**DISCAPACIDAD:** En el INSTIPP, se ha tomado en consideración la no discriminación en razón de la discapacidad en la docencia; pero se tiene el inconveniente que los docentes no están preparados para atender personas con discapacidades diferentes; por lo cual se plantea: Capacitar a los y las docentes en temas específicos de planificación de ajustes curriculares no sustantivos y formación a personas con discapacidad, a través de convenios u organismos específicos, con el propósito de que el INSTIPP cuente con una Planta docente capacitada para trabajar con estudiantes con capacidades diferentes; y en ejecutar ajustes no sustantivos.

#### **EJE DE ACCIÓN: INVESTIGACIÓN**

**GÉNERO:** De acuerdo al diagnóstico institucional: debido al reducido número de docentes mujeres, y a la carrera en la cual ejecutan su práctica docente, han presentado proyectos de investigación, por lo cual se hace difícil la equidad de género en la ejecución de proyectos de investigación.

**INTERCULTURALIDAD:** En el INSTIPP, la mayoría de estudiantes se autodefinen como mestizos; y, la interculturalidad como objeto de investigación no es afín a las carreras que oferta el instituto; en tal virtud, se plantea el proyecto “Mi Ecuador, multicultural y multiétnico” para que el alumnado a través de una feria Investigue las diversas manifestaciones culturales del país, valorando su riqueza.

**DISCAPACIDAD:** En el INSTIPP son escasos los proyectos de investigación que benefician a este segmento de la población, lo que limita los proyectos, debido a las dificultades para acceder a las organizaciones; por lo cual el Instituto se plantea como meta Incorporar por lo menos un proyecto de investigación orientado a este segmento de la población.

#### **EJE DE ACCIÓN: VINCULACIÓN**

**GÉNERO:** De acuerdo al diagnóstico institucional: La equidad de género no puede ser tomada en consideración en la ejecución de los proyectos de vinculación; pues estos dependen de la carrera en la cual se desarrollan; sin embargo, se puede indicar que todos los alumnos sin distinción de género forman parte de un proyecto o actividad de vinculación.



**INTERCULTURALIDAD:** En el INSTIPP, la mayoría de estudiantes se autodefinen como mestizos; la vinculación se ha hecho sin distinción de culturas o nacionalidades; en tal virtud, a través del proyecto “Mi Ecuador, multicultural y multiétnico” se programará una feria semestral, con el propósito de fomentar la cultura a través la publicación de las memorias de la Feria.

**DISCAPACIDAD:** Las asociaciones de discapacitados de la provincia, no están debidamente organizadas, por lo cual es difícil contar con una población concreta con las cuales desarrollar proyectos; es así, que se busca Incorporar un proyecto de vinculación que beneficie a este segmento de la población.

#### **RECURSOS:**

Para la ejecución del Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño, se cuenta con recursos materiales, humanos y tecnológicos;

#### **RECURSOS HUMANOS:**

- Equipo Técnico de Transversalización,
- Autoridades del INSTIPP
- Personal docente,
- Personal administrativo
- Estudiantes del Instituto

Todos los involucrados están plenamente convencidos y comprometidos sobre la importancia de la ejecución de los planes de igualdad en la educación superior.

#### **RECURSOS MATERIALES:**

- Afiches
- Pancartas
- Material de divulgación.

#### **RECURSOS TECNOLÓGICOS:**

- Redes sociales
- Plataforma de la IES,

#### **RECURSOS ECONÓMICOS**

- No existe recursos de la Institución asignados para la ejecución del plan, de manera que los costos que se generen serán gestionados por cada uno de los miembros de la comunidad educativa en razón de las necesidades y de la coordinación de las actividades.

#### **CRONOGRAMA**



OBJETIVO	ACCIONES	2024			2025			2026			2027					
		I PA		II PA	I PA		II PA	I PA		II PA	I PA		II PA			
<b>Brindar una formación científica y humanística de alto nivel académico a los estudiantes, con los principios del respeto de los derechos humanos y del medio ambiente, que permita a los estudiantes contribuir al desarrollo humano del país y a una plena realización profesional y humana</b>	Preparar charlas de concienciación Sobre equidad de género para toda la comunidad del INSTIPP	X			X			X			X			X		
	Socialización protocolos de actuación en casos de acoso	X			X			X			X			X		
	Feria de Interculturalidad		X		X			X			X			X		X
	Mantenimiento infraestructura y señalética para discapacitados	X		X		X		X		X		X		X		X
<b>Formar profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, de tal manera que contribuyan eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual. Así como de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades</b>	Involucrar al personal docente femenino, delegando funciones de coordinación y geroría	X			X			X			X			X		
	Fomentar la matrícula masculina en carreras donde se registra un alto índice femenino; y viceversa, a través de la difusión de las carreras	X			X			X			X			X		
	Alumnado con conocimiento pleno de las diversas manifestaciones culturales de nuestro País.		X		X			X			X			X		X







La implementación del Plan de Igualdad conlleva esfuerzos compartidos y coordinados de todos los miembros institucionales, con el objetivo de apropiarse de su estructura en beneficio de los actores de la institución; por ello es necesario contar con el apoyo de las autoridades de la IES a través de ejercicios de guía e incentivo del proceso, las cuales deben estar en armonía con la visión de mejorar las condiciones relacionales y de vida dentro y fuera de la IES. En este proceso es necesario marcar metas, plazos y destinar recursos para la realización efectiva del plan de Igualdad Institucional. Adicionalmente se han definido algunas etapas de implementación:

### **1. Aprobación del Plan por parte de las autoridades institucionales:**

La actualización del presente Plan de Igualdad, fue presentada a los señores Miembros de OCS, el 14 de febrero de 2024, mediante RESOLUCIÓN IST IPP- OCS – SE – 01 -08 -2024

### **2. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.**

La Evaluación y Seguimiento de Ejecución del Plan de Igualdad se realizará semestralmente y será a base a los parámetros establecidos, mediante:

- Fotografías
- Informes
- Actas de Reunión
- Convocatorias
- Registros de Asistencia
- Libros de Memorias, entre otros.

Si al finalizar cada semestre, en el informe se establece que no se cumplen las actividades u objetivos planteados, se podrá revisar los mismos de manera que se logre replantear las estrategias y herramientas para el correcto cumplimiento del plan de Igualdad en la Educación Superior.

## **8. Anexo**

- Informe Diagnóstico Participativo Institucional
  - Matriz de línea base
  - Matriz de análisis de criterios e indicadores de análisis institucional
  - Matrices de Análisis e Interpretación de Factores de Discriminación, Estereotipos e Imaginarios
  - Matriz de priorización
  - Matriz de problemas y objetivos
  - Matriz de categorización