



## PLAN DE IGUALDAD 2021 IST RIOBAMBA

Aprobada el 28 de mayo 2021 por:  
EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RIOBAMBA  
MEDIANTE RESOLUCIÓN NO. 027-ISTR-OCS-28-05-2021.

### Presentación:

La elaboración del presente Plan de Igualdad tiene por objetivo la eliminación de la discriminación en la educación Superior. Promoviendo la igualdad de oportunidades en los grupos vulnerables como son personas con discapacidad, situación socioeconómica vulnerable, equidad de género e interculturalidad que son categorías sociales que han provocado preocupación en el ámbito educativo, debido a que deben ser incluidas dentro de la formación integral de los seres humanos.

Los contenidos de la presente guía, permiten dar continuidad al proceso ya iniciado por parte de los Institutos Superiores Públicos para la generación de sus planes de igualdad y se busca que se convierta en la metodología de referencia para la redacción de cada uno de los planes de estas instituciones, que sin duda alguna, contribuirán a la inclusión de la diversidad dentro de las IES y serán la hoja de ruta a seguir en busca de la reducción de las desigualdades que contribuyan a construir Instituciones de Educación Superior de calidad.

Este documento forma parte de la fase de acompañamiento técnico de la política de igualdad en la educación superior, promovida por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y complementa las fases previas de diagnóstico y sensibilización de la construcción de los planes de igualdad, así como aquellas fases futuras de implementación, sistematización, seguimiento y evaluación.

### 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 Tecnológico Riobamba, 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: La Educación Superior, de todas las personas, incluidas aquellas con algún tipo de discapacidad, diversidad cultural, diversidad de género, condición de salud es una obligación del Estado, y un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador. Basándose en el diagnóstico en el Instituto Superior Tecnológico Riobamba mediante una encuesta a toda la comunidad educativa se ha llegado a la necesidad de implementar un Plan de Igualdad con la finalidad de erradicar todo tipo de discriminación. Justificación del plan: El Instituto Superior Tecnológico Riobamba es una institución de derecho público, la elaboración del Plan de Igualdad, pretende fortalecer la participación activa de todos los actores de la comunidad institucional para que juntos construyamos procesos de igualdad y generemos cambios en las prácticas sociales excluyentes, a fin de garantizar una sociedad justa, democrática e incluyente. Sobre los objetivos, marco conceptual y normativo el presente plan exige un marco teórico, epistemológico, metodológico e investigativo relacionado con la igualdad y no discriminación en el ámbito educativo, el Plan de Igualdad del Instituto Tecnológico Superior Riobamba, 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, en cuanto a los enfoques están basados en los derechos humanos, basándose en los grupos vulnerables personas con discapacidad, diversidad de género, interculturalidad y condición socioeconómica, aunque en este último ámbito los recursos son limitados. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias, en el 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 ibídem 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, reformada en el año 2018, 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 Riobamba, 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: Md. Evelyn Villarroel (Coordinadora de Bienestar Institucional) Ps. Cl. Carina Castillo (Coordinadora de la Unidad de seguimiento a graduados y ex coordinadora de Bienestar Institucional), Lic. Gina Espín (Coordinadora de la Unidad de TICS), para el desarrollo del presente documento, con el seguimiento, acompañamiento y asesoramiento de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación a través de la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica (Dirección de Planificación Académica Técnica y Tecnológica).

### 3. Justificación del Plan

El Instituto Superior Tecnológico Riobamba, ISTR creada mediante Acuerdo N.º 119 del CONESUP, de fecha. 04 de agosto de 2003, 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 “Formar Técnicos y Tecnólogos con alto grado de preparación académica, humana y tecnológica, comprometidos con la investigación y vinculación con la colectividad, aplicando estándares de calidad en la educación superior para aportar al mejoramiento del desarrollo socioeconómico sostenible y sustentable del país.”, así mismo su visión es “Ser una Institución de Educación Superior con vocación técnica y tecnológica reconocida a nivel local y nacional por la excelencia académica, a través de su liderazgo y competencias laborales operativas en los sectores públicos y privados; centrados en la calidad profesional, innovación y emprendimiento, alineada a las políticas del Plan Nacional de Desarrollo vigente..” 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: el Instituto Superior Tecnológico Riobamba busca mejorar la calidad de vida de todos quienes son parte de la institución, formándolos en competencias técnicas específicas, pero sobre todo en competencias blandas, socioemocionales y transversales que les permitan desenvolverse en el mercado laboral. Busca espacios para brindar conocimiento a los estudiantes y docentes de todas las carreras para fomentar la necesidad del respeto e igualdad a los grupos que históricamente han sido vulnerados y/o discriminados y así podamos aportar con más actividades que conlleven la transversalización de estos ejes.

Entre sus objetivos declara: Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada

Para cumplir con esto el Instituto Superior Tecnológico Riobamba, establece una Planificación Estratégica de Desarrollo Institucional que presenta las siguientes





acciones estratégicas encaminadas a la garantía de la igualdad, dentro del objetivo estratégico se evidencia brindar a las y los jóvenes ecuatorianos una formación profesional con enfoque técnico y tecnológico, humanística y de calidad, de acuerdo a las necesidades locales, provinciales y nacionales. la unidad de Salud atención y orientación además de la Unidad de Psicología y Trabajo social , garantizará la detección, mediación e intervención ante temas de violencia, denuncias, vulneración de derechos, violencia de género, discriminación. En lo que engloba al Estatuto del ISTR enuncia que en los concursos de méritos y oposición y en los procesos para vinculación de docentes no titulares ocasionales, se garantizará el principio de igualdad de conformidad a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador. Los concursos evaluarán y garantizarán la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia y no discriminación. Se aplicarán acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades. Dentro de los derechos de los estudiantes Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades El Consejo Estudiantil Tecnológico será elegido por votación universal, directa, secreta y obligatoria de los estudiantes matriculados, sus miembros durarán un (1) año en sus funciones y su elección, se realizará a través de listas que deberán ser integradas por estudiantes regulares, respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y la equidad conforme lo establece la Constitución de la República, pudiendo ser reelegidos inmediatamente por una sola ocasión. En lo que refiere a infracciones o faltas disciplinarias se encuentra Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológicas o sexuales, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima Para viabilizar el desarrollo y cumplimiento de las acciones estratégicas mencionadas el Instituto Superior Tecnológico Riobamba, cuenta con la siguiente normativa interna: Estatuto del Instituto Superior Tecnológico "Riobamba" tiene por objeto regular el funcionamiento del instituto, El Reglamento de la unidad de Bienestar Institucional tiene por objeto Promover el desarrollo humano que oriente a mejorar la calidad de vida de todos los miembros de la Comunidad Institucional en un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual y libre de violencia. El reglamento de políticas y procedimientos de acción afirmativa y Equidad de género tiene por objeto, proteger, garantizar y promover el derecho a la educación superior a través de las condiciones de plena igualdad para todos los miembros del Instituto Superior Tecnológico Riobamba.

#### 4. Objetivos

##### Objetivo general

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





### Objetivos Específicos:

- Establecer un ambiente institucional adecuado, lejos de prejuicios y estereotipos de ninguna índole.
- Promover la participación de todos los actores institucionales en las actividades propuestas por la Institución de Educación Superior.
- Generar procesos de empoderamiento de todos los actores institucionales con perspectivas de género, inclusión de la discapacidad y respeto a la diversidad intercultural.
- Aplicar el presente plan de Igualdad y detectar falencias en el mismo, para mejorar la situación y fomentar la inclusión social de los grupos vulnerables.

### 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 como 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 Superior Tecnológico Riobamba

El proceso del diagnóstico participativo institucional fue trabajado desde noviembre del 2019 hasta el mes de octubre de 2020, en donde se pudo identificar las limitaciones y oportunidades que tiene el Instituto Superior Tecnológico Riobamba, 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 contribuyó a identificar las brechas de desigualdad referentes al desenvolvimiento académico y profesional de los actores, estereotipos de género, etnia, discapacidad, o condición socioeconómica reflejados en la asignación de tareas, distribución de salarios o en la falta de atención a los riesgos de sufrir acoso moral, laboral, sexual o cualquier otra forma de violencia fundamentada en la condición de la diferencia. A su vez es una herramienta clave en la identificación de avances propios de la implementación de políticas públicas encaminadas a obtener la igualdad dentro de cada Institución de Educación Superior.

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

Se manifiesta lo anterior debido a que en el transcurso de los talleres pese a las actividades propuestas existieron silencios, por lo que se creó espacios para promover reflexiones e incentivar la participación de los representantes estudiantiles, docentes y administrativos. Sin embargo, fue reiterativo el escuchar que los ejes de discapacidad e interculturalidad y en específico la diversidad sexual (género) no se observaba como parámetros de discriminación y/o desigualdad contraria a variables como el estatus económico, conflictos familiares, religión y la decisión de estudios. Esto permite ver y cuestionar la amplitud de problemáticas, causas y efectos que impiden el pleno ejercicio de derechos, que van más allá del acceso a la educación sino el crear las condiciones adecuadas para un ambiente relacional favorable para el desarrollo integral de los miembros de la comunidad educativa, garantizándose una educación de calidad y calidez.

A partir de esta asimilación de sujetos de derechos se podrá actuar y aceptar que somos seres diversos e inconclusos que estamos en permanente desarrollo fisiológico, psicológico y socio-afectivo. Es importante intervenir para fomentar una igualdad de





condiciones, en el estudio de las condiciones que se manejan en el Instituto tenemos la siguientes:

**Género:**

**Formación:** Dentro de este ámbito se ha presentado la inequidad notoria del número de estudiantes mujeres en comparación de estudiantes hombres sobre todo en carreras de salud.

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

**Vinculación con la comunidad:** Dentro de este ámbito se menciona equidad por parte de las empresas con las cuales se mantiene convenios para recibir tanto a estudiantes hombres como mujeres para el desarrollo de los proyectos correspondientes.

**Gestión institucional:** En este ámbito se ha observado una prevalencia en la contratación de mujeres (64) en comparación con 43 hombres contratados en el periodo mayo octubre 2019.

**Discapacidad:**

**Formación:** En este ámbito se evidencia preocupación porque no se cuenta con conocimiento e información sobre el manejo de los temas de discapacidad y más aún sobre la inclusión educativa ya que no se cuenta con un protocolo de asistencia decretado por la SENESCYT u otro estamento superior, sobre el manejo de estudiantes con discapacidad en la educación superior.

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

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

**Gestión institucional:** El Instituto presenta barreras de acceso en su infraestructura como ascensor o aulas equipadas para personas con discapacidad física si se diera el caso; así mismo se presenta falta de personal capacitado para brindar acompañamiento o asesoramiento durante alguna necesidad educativa especial.

**Interculturalidad.**

**Formación:** Se ha implementado un proyecto de interculturalidad para los estudiantes, docentes y administrativos del Instituto Superior Tecnológico Riobamba ya que se reconoció que no toda la comunidad institucional tiene conocimiento en temas de interculturalidad.

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





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

En lo que respecta al personal docente y de servicio, no se cuenta con diversidad étnica, puesto que todos se han autodenominado mestizos.

### **Condición socioeconómica:**

**Formación:** Se ha gestionado becas las mismas que empezaron en el 2018 y culminaron en el 2020, hasta el momento no se ha logrado conseguir más becas ya que autoridades de la SENESCYT refieren que no existe presupuesto por el momento, aunque se encuentra en fases de aprobación, por lo cual se continuara dando seguimiento.

**Investigación:** Se realizó un proyecto de investigación relacionado con la condición socioeconómica

**Vinculación con la comunidad:** En relación con Vinculación con la comunidad existe un proyecto con relación a esta problemática en la que se trata sobre alfabetización tecnológica a los grupos de tercera edad.

**Gestión institucional:** en cuanto a la gestión institucional se ha auto gestionado instrumentos, inmobiliario y materiales para mejorar la educación técnica y tecnológica de nuestros estudiantes, además de mejorar las condiciones para nuestro personal con las diversas empresas que se mantiene convenios y con aportes y donaciones voluntarias. Además de las becas que fueron otorgadas por la SENESCYT hasta el año 2018, que por el momento no se ha podido reanudar por la condición que atraviesa el país, igualmente se dará seguimiento a dicho proceso

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

Este apartado consiste en un documento de carácter técnico que presenta el proceso realizado y validado por todos los actores de la institución, incluidas sus autoridades. Para construir el apartado, se deberán considerar los siguientes criterios:

1. Realizar un trabajo sistemático y ordenado en la definición de líneas de acción.
2. Contar con información ordenada y clasificada del diagnóstico participativo.
3. Verificar que las actividades y estrategias definidas sean factibles para la ejecución.
4. Incentivar un compromiso ético y político del equipo de trabajo para la transversalización.
5. Priorizar métodos participativos en la evaluación y monitoreo del proceso.





6. Garantizar los recursos necesarios para la implementación, con enfoques de género, interculturalidad e inclusión de discapacidades.
7. Establecer un cronograma y plazos reales, entendiendo el contexto propio de la institución.

Considerados estos criterios, se iniciará la construcción del apartado con el siguiente párrafo:

El Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico Riobamba 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 apertura espacios de reflexión y debate que partan desde el carácter crítico y democrático de la toma de opiniones, así mismo es necesario considerar esta, como una estrategia innovadora de difusión de valores y comportamientos fundamentada en el reconocimiento y respeto de la diversidad; igualmente, se debe considerar que este plan de igualdad podrá ser modificado en función de los cambios normativos, sociales e institucionales que se evidencien en la IES con el devenir de los periodos académicos.

A continuación, se detallarán actividades conforme los diferentes ámbitos de gestión: Investigación, vinculación con la sociedad, formación e institucionalización. En relación al ámbito de Investigación se plantea las siguientes actividades conforme los campos de género, interculturalidad y discapacidad:

Como resultado del análisis institucional, se determinó que en el ISTR no existen proyectos de investigación que aborden temas de género, interculturalidad, discapacidad ni condición socioeconómica; además hay desconocimiento de la planta docente en cómo transversalizar estos cuatro temas en las propuestas de proyectos de investigación, se propone empezar este año con un acercamiento a la Unidad de investigación para que se promueva y capacite a los docentes, estudiantes para que puedan investigar en estos 4 aspectos.

Respecto al ámbito de formación educativa, en el campo de género se refirió que había cierta discriminación relación al género, pero en mínima cantidad, para ello se dará cumplimiento al Reglamento de políticas y procedimientos de acción afirmativa y





Equidad de género para vitar todo tipo de discriminación de este tipo, además de charlas, talleres para fomentar la igualdad de género y oportunidades.

En el campo de interculturalidad, no se valora nuestra cultura como se debería, existe un pequeño rango de discriminación por la diversidad étnica, para lo cual queremos aplicar el Proyecto para La Promoción del Arte y la Cultura del ISTR, donde se impulsará como actividades planteadas el valor del uso de plantas en la medicina ancestral en el Ecuador y un Taller de kichwa – básico, para fomentar en los estudiantes, personal de apoyo y administrativo el aprecio a la interculturalidad y erradicar de esta forma cualquier tipo de discriminación.

En relación al tema de discapacidad, en el análisis se ante este problema nivel institucional hay personas con discapacidad física, auditiva, intelectual y física la propuesta es aplicar el protocolo de intervención académica y psico andragógica a estudiantes del ISTR y en el caso de estudiantes con discapacidad y estudiantes con necesidades educativas especiales, además de brindar seguimiento académico, psicológico y consejería en salud, además se propone implementación un protocolo de procedimientos ante casos de violencia y discriminación Institucional.

En el ámbito de vinculación con la sociedad se visualiza como problemática de género, interculturalidad no hay proyectos por lo que igualmente se dará acercamiento con esta Unidad para poder elaborar proyectos donde se evidencie la igualdad de género, en para beneficios a toda la comunidad educativa.

En el ámbito de institucionalización se refleja en algunos miembros el desconocimiento de políticas y normativas que velen por la no discriminación, rechazo o violencia de género, discapacidad, inclusión educativa y sobre la distinción de personas de pueblos y nacionalidades, para lo cual se propone llevar a cabo el POA Institucional 2021 en donde se basan en los 4 objetivos Estratégicos

Para determinar la viabilidad de las actividades planteadas en la matriz de transversalización desde la Coordinación de Bienestar Institucional se ha socializado con los coordinadores de unidades de los ámbitos de investigación, formación académica, vinculación con la sociedad, gestión institucional y en equipo se han determinado dichas actividades, es importante considerar que para llevar a cabo todas las actividades es necesario que la SENESCYT, asigne presupuesto al Instituto, pues como una Institución de Educación Superior nos comprometemos a generar estos procesos realizando autogestión y con cooperación institucional tanto pública como privada, con los recursos existentes en la institución, sin embargo es importante que se cuente con una asignación presupuestaria para cumplir con los objetivos planteados.

1. Durante el año 2021 de ejecución realizar seguimiento semestral, con el fin de diseñar planes de mejora oportunos.
2. A partir del año 2021 realizar seguimientos y planes de mejora anuales.





3. Dadas las características del Instituto se plantea la actualización anual del diagnóstico.
4. Garantizar que en los Planes Operativos Anuales de cada Dirección se incluya y se ejecuten las actividades previstas en este Plan.
5. Incluir en los procesos de inducción a estudiantes, docentes, y administrativos la socialización del plan.
6. Crear mecanismos de sistematización de resultados.

Para la implementación y ejecución del Plan de igualdad 2021, en lo que respecta a los recursos económicos se utilizará el autofinanciamiento, pero sería conveniente por parte de la SENESCYT recibir fondos para infraestructura propia y así asegurar una mejor condición ambiental, educativa, social, cultural y laboral, además de crear un mejor acceso especialmente para las personas con discapacidad. Para los diversos talleres, charlas, elaboración o actualización de reglamentos igualmente serán recursos generados por los docentes y personal que labora en el ISTR.

En cuanto a los recursos humanos contamos con un equipo interdisciplinario que conforma cada Unidad con la finalidad de abordar las áreas indispensables en la educación y en el ambiente laboral de de estos grupos claves para lo cual contamos con el OCS, Rectora, Vicerrectora, coordinadores y miembros de la Unidad de Investigación, Vinculación, Coordinadores de carreras, en cuanto a gestión los coordinadores de las diversas Unidades liderados para su ejecución por la Unidad de Bienestar Institucional.

En este proceso es necesario marcar metas, plazos y destinar recursos para la realización efectiva del plan de Igualdad Institucional. Con la finalidad de dar continuidad al Plan de Igualdad del Instituto Superior Tecnológico Riobamba, se plantea:



OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	2020												2021																	
		PERIODO 1						PERIODO 2						PERIODO 1						PERIODO 2											
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6						
Brindar a las y los jóvenes ecuatorianos una formación profesional con enfoque técnico y tecnológico, humanística y de calidad, de acuerdo a las necesidades locales provinciales y nacionales.	<p>Levantamiento del 100% de fichas socioeconómicas de los estudiantes del IST Riobamba.</p> <p>Implementación del 100% del protocolo de procedimientos ante casos de violencia y discriminación Institucional</p> <p>Levantamiento del 80% de fichas de atención y seguimiento</p>		X						X						X							X							X		



	<p>social de grupos vulnerables de estudiantes, personal docente, administrativo y de apoyo del ISTR</p> <p>Levantamiento del 80% de fichas clínicas de Salud de estudiantes, personal docente, de apoyo y administrativo del ISTR</p> <p>Aplicación del 60% del Reglamento de Políticas y procedimientos de Acción</p>		X																							
--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Afirmativa y Equidad de Género del ISTR Ejecución del 50% del Proyecto de Interculturalidad y diálogo de saberes</p> <p>Video reflexivo “Invisibles” sobre la equidad de género y actividad de concientización.</p> <p>Aprendamos jugando sobre la equidad de género</p> <p>Clase abierta - educación inclusiva: de las adaptaciones</p>																									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p>Actualización del Plan de Igualdad del ISTR 2021</p> <p>Implementar un plan institucional de seguimiento a graduados y egresados e inserción laboral que permita monitorear la pertinencia de las carreras institucionales</p> <p>Rediseño de carreras</p>																									
<p>Consolidar en el IST Riobamba el ecosistema de Investigación y Desarrollo en función del</p>	<p>Organizar un grupo de estudiantes de investigación.</p>														X											X



ejecución y control de procesos de calidad.	Verificación de cumplimiento de reglamento de políticas y procedimientos de acción afirmativa y equidad de género																											



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 base para la implementación y ejecución del plan es la revisión y aprobación del mismo por parte de las autoridades institucionales (OCS). La aprobación responde a la decisión del Consejo de Educación Superior emitida mediante resolución número RPC-SO-22-N°414-2017.

El Plan de igualdad 2021 a nivel Institucional se aprobó el 28 de mayo de 2021 mediante **RESOLUCIÓN NO. 027-ISTR-OCS-28-05-2021**.

### **2. Plan de Comunicación:**

Una vez que se cuente con la aprobación del Plan de igualdad por parte de las autoridades institucionales, es necesario difundir el mismo dentro de la institución a través de un plan comunicacional que permita conocer el contenido, alcance, periodo de implementación, responsables de la ejecución, entre otros; garantizando de esta manera el derecho a la información de las acciones que se están llevando a cabo dentro de la institución. El plan comunicacional deberá contener al menos:

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

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

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

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





## 8. Anexos

En el presente link [https://drive.google.com/drive/folders/1bx3CS21bptQU5ag-7EM94IK\\_SvqfX75Q?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1bx3CS21bptQU5ag-7EM94IK_SvqfX75Q?usp=sharing) se encuentra el documento del Plan de igualdad 2021, Informe de Plan de igualdad 2020 y los siguientes anexos:

- Base de datos de los actores claves para la transversalización
- Matriz de línea base
- Documento de análisis institucional
- Matriz de análisis e interpretación de resultados
- Matriz de priorización de problemas
- Matriz de árbol de problemas y objetivos
- Informe de diagnóstico participativo institucional
- Matriz de transversalización
- Plan de acción validado a través del FODA
- Resolución de aprobación del OCS
- Informe de socialización del plan.
- Informe de cumplimiento del Plan de Igualdad 2020

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. 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
2. Castillo C; POA 2020. Instituto Superior Tecnológico Riobamba
3. Constitución Política de la República, publicada en el Registro Oficial No. 1 de fecha 20 de octubre de 2008 Reformado el 25 de enero 2021
4. Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial No. 297 de fecha jueves 2 de agosto de 2018



**MD. EVELYN VILLARROEL**  
**COORDINADORA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO**  
**SUPERIOR TECNOLÓGICO RIOBAMBA**

