



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

**DEPARTAMENTO
DE BIENESTAR UNIVERSIDARIO**

**PLAN DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA INDOAMERICA
2018-2020**

FEBRERO- 2018

Índice o contenido

PLAN DE IGUALDAD	2
2018 -2020.....	2
1. Antecedentes.....	2
2. Justificación.....	3
3. Objetivos:	3
3.1. Objetivo general.....	3
3.2. Objetivos específicos	3
4. Diagnóstico.....	4
4.1 Ejes de Género, Interculturalidad, Discapacidad y condición económica	4
4.1.1 Variable de Género	4
4.1.2 Variable Étnica.-	6
4.1.2 Discapacidades.-	7
5. Políticas que garantizan la igualdad de los Actores de la Universidad Indoamérica	10
5.2 Incluyentes	10
5.3 Sensibilización	10
5.4 Inclusión.....	10
6. Plan de Igualdad UTI 2018- 2020	12
7. Bibliografía	14





PLAN DE IGUALDAD 2018 -2020

1. Antecedentes

El enfoque de igualdad permite profundizar una visión garantista de derechos para consolidar una comunidad universitaria diversa, participativa. Los diversos enfoques de igualdad permiten promover los derechos sobre todo de las poblaciones históricamente marginadas y excluidas.

La Universidad Tecnológica Indoamérica promueve la generación de condiciones de igualdad que se corresponde con una visión de una comunidad universitaria diversa, solidaria, altamente incluyente, que prioriza la transmisión de determinados valores como el respeto a las ideas, la equidad y justicia, la cultura de paz, la libertad de pensamiento, la sostenibilidad, la igualdad de género y el diálogo intercultural.

Tomando en cuenta todo lo mencionado anteriormente es imprescindible sensibilizar y formar a todos lo que conformamos la comunidad universitaria en la comprensión de las desigualdades persistentes cada día dentro de nuestra propia cultura, ya que el proceso de socialización de mujeres y de hombres y la construcción de relaciones personales y profesionales se basan en estereotipos de género, que se difunden y perpetúan desde diferentes ámbitos de la sociedad.

La Universidad, como institución generadora y transmisora de conocimiento y como espacio de reflexión y de debate, con un espíritu crítico y abierto, pretende colaborar, con este y los sucesivos Planes de Igualdad, en la construcción de la igualdad a partir de la formación, la investigación, la innovación y la difusión de valores y comportamientos basados en el respeto a los derechos humanos.

El Plan de Igualdad de la Universidad Tecnológica Indoamérica, establece una serie de ejes de actuación, y considerados prioritarios que se utilizan en todas las áreas a nivel integral que comprende la educación que nos caracteriza, además garantiza el cumplimiento de la normativa nacional e internacional en materia de igualdad.

Es por esto que en virtud del compromiso de la Universidad con los derechos humanos y el desarrollo humano promueve el diagnóstico, prevención, detección y corrección de



desigualdades, impulsando cambios culturales que sean de impacto no solo a nivel de estudiantes, sino de docentes, docentes investigadores, administrativos y todas las personas que integren la comunidad universitaria.

Mediante RESOLUCION No. 17-12-CSU-2015, de 16 de septiembre de 2015, el Consejo Superior Universitario de la Universidad Tecnológica Indoamérica resolvió: “Artículo 1.- Delegar al Señor Rector doctor Franklin Tapia Defaz para que, a partir de la presente fecha, expida políticas, instructivos, manuales, protocolos, lineamientos y demás normativa complementaria de la gestión universitaria tanto académica, como administrativa y financiera, necesaria para el buen funcionamiento de la Universidad.(...)”.

2. Justificación

El Plan aporta con elementos para mejorar calidad de permanencia de todos los integrantes de la Comunidad de la Universidad Indoamérica. De forma prioritaria el Plan aborda los siguientes ejes: género, interculturalidad, discapacidad en la medida de lo posible y, vulnerabilidad socioeconómica atendiendo a los reglamentos y normativas.

Genera actividades en forma integral para las áreas bio-psico-socio-emocional de los miembros de la Comunidad Universitaria.

3. Objetivos:

3.1. Objetivo general

Promover los enfoques de igualdad en la comunidad Universitaria para atender eficientemente a poblaciones con algún tipo de vulnerabilidad: por género, discapacidad, interculturalidad o situación socioeconómica.

3.2. Objetivos específicos

- ✓ Facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas
- ✓ Aplicar el principio de igualdad para promover una cultura equitativa en cuanto a género
- ✓ Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan a la población con discapacidad.

- ✓ Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia
- ✓ Implementar programas y proyectos de información y prevención integral del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco

4. Diagnóstico

4.1 Ejes de Género, Interculturalidad, Discapacidad y condición económica

Para la realización del diagnóstico del estado de igualdad se toma en cuenta los dos períodos del año 2017 en el que especificaremos el total de estudiantes matriculados por período, personal docente y personal administrativo.

4.1.1 Variable de Género

Estudiantes

En relación a los estudiantes para el período académico A17 se observa una preminencia de estudiantes mujeres (64,82%) en relación a la población de estudiantes hombres (35,17). Para el período B17 se incrementa la totalidad de estudiantes, se mantiene la proporción de estudiantes mujeres tanto en la Matriz de la Universidad y su sede en Quito

Cuadro No. 1
Total estudiantes según Sede y género – A17

Estudiantes por modalidad y género				
Matriz, Sede	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Matriz	1474	1863	3337	64,82%
Sede	899	912	1811	35,17%
Total	2373	2775	5148	100%

Fuente: SGA, 2017

Cuadro No. 2
Total estudiantes según Sede y género – B17

Estudiantes por modalidad y género				
Matriz, Sede	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Matriz	1742	2353	4095	64,61%
Sede	1052	1191	2243	35,89%
Total	2794	3544	6338	100%

Fuente: SGA, 2017

Al evaluar la variable de género y el tipo de modalidad se pueden observar ciertas variaciones. Para el período académico A17 en la modalidad presencial se evidencia una preminencia de estudiantes hombres que mujeres, no así en la modalidad semipresencial en la cual hay una ligera preminencia de mujeres. En la modalidad de estudios a distancia existe una importante presencia de estudiantes mujeres por sobre estudiantes hombres. Para el período académico B17 se mantiene la preminencia de estudiantes hombres en la modalidad presencial, en la modalidad semipresencial y distancia se incrementa la presencia de estudiantes mujeres en relación al período precedente.

Cuadro No. 3
Total estudiantes por modalidad y género A17

Estudiantes por modalidad			
Modalidad	Hombres	Mujeres	Total
Presencial	1318	951	2269
Semipresencial	807	888	1695
Distancia	248	936	1184
Total	2373	2775	5148

Fuente: SGA, 2017

Cuadro No. 4
Total estudiantes por modalidad y género B17

Estudiantes por modalidad			
Modalidad	Hombres	Mujeres	Total
Presencial	1537	1175	2712
Semipresencial	870	1070	1940
Distancia	387	1299	1686
Total	2794	3544	6338

Fuente: SGA, 2017

Docentes y administrativos

Cuadro No. 5
Personal docente según género – Año 2017

Docentes por género		
Género	# Personas	Porcentaje
Hombres	111	47%
Mujeres	110	53%
Total	211	100%

Fuente: SGA, 2017

Cuadro No. 6
Personal Administrativo según género – Año B17

Administrativos por género		
Género	# Personas	Porcentaje

Hombres	88	52%
Mujeres	94	48%
Total	182	100%

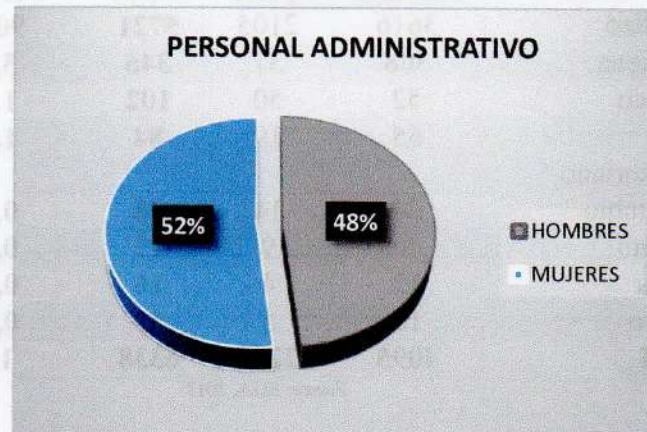
Fuente: SGA, 2017

Gráfico No. 1
Personal docente según género – Año 2017



Fuente: SGA, 2017

Gráfico No. 2
Personal docente según género – Año 2017



Fuente: SGA, 2017

4.1.2 Variable Étnica.-

En relación a la variable étnica en el período académico A19 se observa que existe una preminencia de estudiantes que se auto identifican en su mayoría como mestizos (90,98%), seguidos por los estudiantes que se auto identifican como indígenas (5,06%), a continuación los y las estudiantes que se auto identifican como blancos (1,78%), afro ecuatorianos (0,99%),

montubios (0,44%), mulatos (0,31%) y otros (0,23%). Se destaca la preminencia de estudiantes indígenas en la matriz de Ambato. La tendencia se mantiene para el período académico B17

Cuadro No. 7
Estudiantes según etnia A17

Estudiantes por etnia por sede				
Etnia	Ambato	Quito	Total	Porcentaje
Mestizo	2992	1692	4684	90,98 %
Indígena	229	32	261	5,06%
Blanco	44	48	92	1,78%
Afro ecuatoriano	40	15	55	0,99%
Montubio	13	10	23	0,44%
Mulato	9	7	16	0,31%
Otros	8	4	12	0,23%
Negro	2	3	5	0,09%
Total	3337	1811	5148	100%

Fuente: SGA, 2017

Cuadro No. 8
Estudiantes según etnia B17

Estudiantes por etnia por sede				
Etnia	Ambato	Quito	Total	Porcentaje
Mestizo	3616	2105	5721	90,26%
Indígena	308	37	345	5,44%
Blanco	52	50	102	1,60%
Afro ecuatoriano	65	19	84	1,32%
Montubio	24	14	38	0,59%
Mulato	8	9	17	0,26%
Otros	12	4	16	0,25%
Negro	10	5	15	0,23%
Total	4095	2243	6338	100%

Fuente: SGA, 2017

4.1.2 Discapacidades.-

Cuadro No. 9
Estudiantes según discapacidad – A17 , B17

A17			B17		
Física	Auditiva	Visual	Física	Auditiva	Visual
19	8	13	21	9	15

Fuente: SGA, 2017

Gráfico No. 3
Estudiantes según discapacidad A17- B17



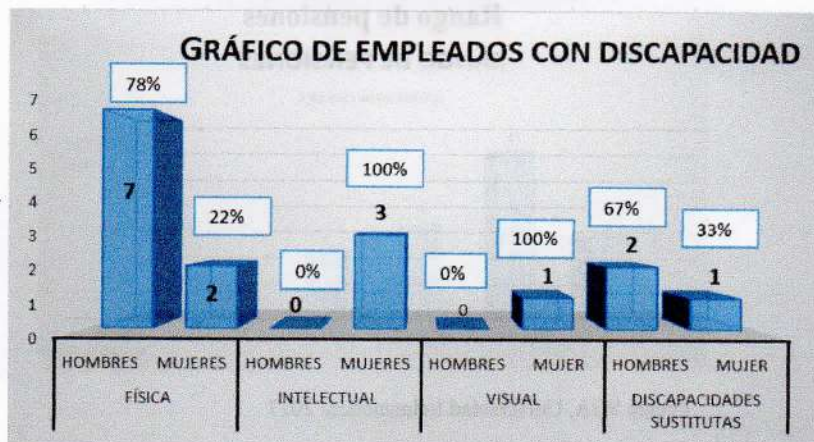
En el período académico A17 conforme la variable de discapacidad, se observa que del total de estudiantes con discapacidad (40 estudiantes) la mayor parte de estudiantes tiene discapacidad física (19), a continuación discapacidad visual (13) y discapacidad auditiva (8). En el período académico B17 la relación se mantiene

Personal Administrativo

Tipo de discapacidad – Personal Administrativo							
FÍSICA		INTELLECTUAL		VISUAL		SUSTITUTAS	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
7	2	0	3	0	1	2 física	1 intelectual

Fuente. Dirección de Talento Humano, UTI 2017.

Gráfico No.4
Personal Administrativo con discapacidad



Podemos evidenciar que más allá de cumplir con la cuota de presencia de personal con discapacidad contamos con discapacidades sustitutos, son los hijos de docentes y que se encuentran entre las prioridades de atención.

Condición socioeconómica de estudiantes.-

Del total de estudiantes que en el período académico A17 la mayor parte de estudiantes provienen de un establecimiento educativo particular (56%) y en segundo término de planteles fiscales 31% y en menor término de entidades fiscomisionales.

La población estudiantil, en mayor porcentaje pertenece a clase media en y accede a nuestra Institución por el costo beneficio de la matrícula y arancel.

Gráfico No.5
Colegios de los que proceden estudiantes de la UTI 2017



Fuente SGA Universidad Indoamérica/2017

Gráfico No. 6
Rango de pensiones



Fuente SGA, Universidad Indoamérica/ 2017

5. Políticas que garantizan la igualdad de los Actores de la Universidad Indoamérica

5.2 Incluyentes

- 5.2.1 Asegurar el acceso, permanencia, movilidad y la graduación de la institución, sin discriminación alguna por motivo de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, condición socioeconómica o discapacidad.
- 5.2.2 Promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres y aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias, particularmente en los órganos de gobierno de la Universidad.
- 5.2.3 Asegurar el derecho a una educación equitativa de calidad, que implica un complejo y tenso equilibrio entre el derecho y las responsabilidades de la comunidad educativa, para romper los múltiples prejuicios hacia entornos de aprendizaje heterogéneos.
- 5.2.4 Aceptar, respetar y valorar la diversidad y en especial a las personas diversas, reivindicando su individualidad y permitiendo que ejerza sus derechos en libertad.
- 5.2.5 Implementar espacios de apoyo y acompañamiento especializados dirigidos al grupo vulnerable.

5.3 Sensibilización

- 5.3.1 Generar espacios de sensibilización en torno a temas relacionados con diversidad, discapacidad y vulnerabilidad de cualquier tipo.
- 5.3.2 Hacer efectiva la inclusión en la sociedad a la que pertenecen y que nuestra comunidad se enriquezca de su presencia y que ello se refleje en todos los ámbitos de la academia.
- 5.3.3 Fomentar el ejercicio de derechos de la población diversa en la comunidad universitaria.
- 5.3.4 Contribuir a la erradicación de la discriminación de todo tipo en las relaciones que se establecen entre los actores de la comunidad universitaria.
- 5.3.5 Incorporar medidas de sensibilización, detección y prevención del acoso sexual mediante campañas, socializaciones y boletines informativos que permitan el acceso directo a la comunidad Universitaria.
- 5.3.6 Garantizar una intervención profesional en el caso de que algún miembro de la misma llegará a sufrir algún tipo de discriminación o segregación, sea por motivo de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, condición socioeconómica o discapacidad.

5.4 Inclusión

- 5.4.1 Promover la inclusión de las personas con discapacidad, adoptando nuevas tecnologías especializadas, el apoyo humano (intérpretes y facilitadores), y adaptaciones curriculares y metodológicas.

- 5.4.2 Identificar y ejecutar estrategias para disminuir la deserción causada por razones de discapacidad, género, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, o condición socioeconómica.
- 5.4.3 Realizar el seguimiento y apoyo que garantice la permanencia y la profesionalización de las personas que tengan algún tipo de discapacidad o condición socioeconómica.
- 5.4.4 Garantizar una intervención profesional en el caso de que algún miembro de la misma llegará a sufrir algún tipo de discriminación o segregación, sea por motivo de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, condición socioeconómica o discapacidad.
- 5.4.5 Definir estrategias académicas que permitan visualizar como eje transversal de los procesos formativos la Equidad, Igualdad, Participación, Interculturalidad.
- 5.4.6 Coadyuvar con la integración y equidad social con la asignación de becas, créditos, ayudas económicas, cuotas de ingreso, en beneficio de grupos históricamente excluidos o discriminados.
- 5.4.7 Orientar y apoyar a los/as alumnos/as con algún tipo de vulnerabilidad durante su proceso de formación universitaria a partir del conocimiento de sus problemas y necesidades académicas, así como de sus inquietudes y aspiraciones profesionales.

6. Plan de Igualdad UTI 2018- 2020

En tal virtud el Rectorado expide el presente Plan de Igualdad UTI 2018 – 2020, con el objetivo de incorporar y desarrollar el principio de igualdad en los distintos estamentos de la Comunidad Universitaria.

PLAN DE IGUALDAD – UTI 2018 - 2020

Proyecto	Objetivo	Grupo poblacional	Actividades	Responsables	Fecha prevista
Institucionalizar el enfoque de igualdad en la comunidad universitaria	Incorporar el principio de igualdad en las distintas áreas de la comunidad educativa	Docentes, Estudiantes, Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad 	Bienestar Universitario	Abril 2018
			<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación de ficha socioeconómica que permita evidenciar la condición de vulnerabilidad 	Bienestar Universitario	Mayo 2018
			<ul style="list-style-type: none"> • 		
			<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de convenios y acuerdos interinstitucionales para fortalecer una universidad incluyente 	Bienestar Universitario	Agosto 2018
			<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la política de inclusión educativa de estudiantes con discapacidad 	Bienestar Universitario	Agosto 2018
			<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y socialización de acciones afirmativas: Becas y estipendios 	Bienestar Universitario	Septiembre 2018
			<ul style="list-style-type: none"> • Implementar consultorio psicológico 	Bienestar Universitario Quito	Diciembre 2018
			<ul style="list-style-type: none"> • Implementar consultorio de trabajo social 	Bienestar Universitario Quito	Junio 2019
			<ul style="list-style-type: none"> • Realización de prácticas pre-profesionales, profesionalización, y vinculación con la 	Vinculación con la Comunidad	Septiembre 2019



			colectividad en temáticas relacionadas a la promoción del enfoque de igualdad		
			<ul style="list-style-type: none"> Promover la realización de investigaciones, en los diferentes ámbitos del conocimiento en el área de erradicación de violencia, discapacidad e interculturalidad 	Centros de Investigación	Septiembre 2019
			<ul style="list-style-type: none"> Promover la transversalización del enfoque de igualdad en la malla curricular 	Coordinación Académica	Septiembre 2019
			<ul style="list-style-type: none"> Diseño de la política de prevención de violencia y atención de casos 	Bienestar Universitario	Agosto 2019
			<ul style="list-style-type: none"> Atención a casos de violencia 	Bienestar Universitario	Permanente
			<ul style="list-style-type: none"> Instructivo de acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad 	Bienestar Universitario	Septiembre 2019
Capacitación en promoción de derechos	Sensibilizar a la comunidad educativa en la temática de garantía de derechos	Docentes Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en materia de derechos de personas con discapacidad 	Bienestar Universitario	Septiembre 2019
			<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en materia de prevención de violencia de genero 	Bienestar Universitario	Noviembre 2019

Campañas de promoción de derechos y fomento de una cultura basada en el respeto a los derechos humanos.		<ul style="list-style-type: none"> Realizar campañas de erradicación de violencia de todo tipo 	Bienestar Universitario	Octubre 2019
		<ul style="list-style-type: none"> Velar para que todas las actividades de docencia universitaria esté libre de sesgos y estereotipos de género. 	Coordinación Académica	Octubre 2019

7. Bibliografía

ACKER, S. (1995) *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre Mujeres, Enseñanza y Feminismo*. Nacera Ed. Col. Mujeres. Madrid

BARRAGÁN, F. (Coord.) (2002) *Educación en valores y género*. Díada editora. Sevilla (coord.) (2001) *“Violencia de género y currículo”*. Ediciones Aljibe. Archidona (Málaga)

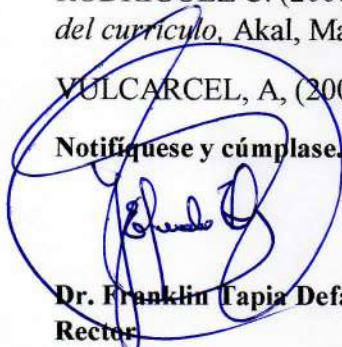
BLANCO, N. (Coord.) (2001) – *Educación en feminismo y masculino* Ed. Akal y U.I.A...Madrid (2000)- *“El sexismo en los materiales educativos de la E.S.O.”*. I.A.M. Sevilla.

FERNÁNDEZ, P (2007), *Igualdad de oportunidad y conciliación. Una visión multidisciplinar*, Ediciones Cátedra, Madrid.

RODRÍGUEZ C. (2006), *Género y Currículo. Aportaciones del género al estudio de práctica del currículo*, Akal, Madrid.

VULCARCEL, A, (2009) *Feminismos en el mundo global*, Ediciones Cátedra, Madrid.

Notifíquese y cúmplase. -



Dr. Franklin Tapia Defaz
Rector



Universidad Tecnológica Indoamérica