



American College  
INSTITUTO UNIVERSITARIO

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
IGUALDAD DE GÉNERO,  
INTERCULTURALIDAD Y  
CONDICIONES  
SOCIOECONÓMICAS DEL  
INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLOGICO  
AMERICAN COLLEGE  
CON CONDICIÓN DE  
SUPERIOR UNIVERSITARIO  
2022-2027**



## ÍNDICE

ANTECEDENTES .....	3
MARCO LEGAL .....	3
OBJETIVOS.....	5
DIAGNOSTICO .....	5
DERECHOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA .....	11
PLAN DE IGUALDAD UNIVERSITARIO AMERICAN COLLEGE .....	12
PRINCIPIOS.....	13
EJES DE ACCIÓN .....	13
E1: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION.....	13
E2. PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD .....	15
E3: SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD .....	16
FS1: DOCENCIA .....	18
FS2: INVESTIGACIÓN .....	18



### **ANTECEDENTES**

La Ley Orgánica de Educación Superior normativa que rige el sistema de educación superior implanta el principio de igualdad de oportunidades que se enfoca primordialmente en garantizar que, todos los individuos que participen en el Sistema de Educación Superior; es decir, personal administrativo, docente, de servicios y estudiantes poseerán las mismas posibilidades en el acceso, permanencia y egreso del sistema, sin ningún tipo de discriminación; sea ésta por género, creencias, orientación sexual, etnia, cultura, condición socioeconómica o discapacidad.

Bajo este preámbulo y con el objetivo que ha caracterizado al IUAC en fomentar el principio de igualdad y de sana convivencia en la formación técnica y tecnológica, presenta su PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, INTERCULTURALIDAD Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS.

### **MARCO LEGAL**

El artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador en el cual se establece que son deberes primordiales del estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la carta magna y en instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

El artículo 28 de la de la misma carta nos indica que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 28 establece que la autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico-tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada.

Por otro lado, en el artículo 27 dispone que el Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

La Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 91 garantiza la elección y Ejercicio de la docencia e investigación sin limitaciones en el cual establece que la selección del personal



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

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

El Reglamento de Régimen Académico en su artículo 68 establece que las instituciones de educación superior deberán desarrollar políticas, programas y planes de acción afirmativa e inclusión educativa, en los cuales habrán de contemplarse metodologías, ambientes de enseñanza-aprendizaje; métodos e instrumentos de evaluación que propicien la educación para todos.

El artículo 15 del Reglamento Para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema De Educación Superior dispone que la institución tiene la obligación de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos que se generen de la aplicación de dicha normativa, así como de los demás derechos vinculados a la igualdad consagrados en la Ley Orgánica de Educación Superior, normativa que rige el Sistema de Educación Superior, Constitución de la República del Ecuador y demás instrumentos internacionales.

De igual manera en artículo 16 ibidem establece que son Obligaciones de las Instituciones de Educación Superior las siguientes a) Levantar información y elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica. b) Elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa, en coordinación con las unidades académicas y administrativas o cualquier otra de las IES. c) Diseñar normativa interna, políticas y medidas en el ámbito académico para propiciar la equidad en la planificación de carreras, programas, proyectos, propuestas de investigación y vinculación con la sociedad. d) Ejecutar los mecanismos diseñados para asegurar, sin discriminación, las trayectorias académicas y profesionales de todos los actores de la IES. e) Elaborar, impulsar y desarrollar políticas y medidas de fomento o sensibilización frente a las particularidades de la diversidad. f) Gestionar recursos humanos y financieros de fuentes gubernamentales y no gubernamentales de origen nacional e internacional para actividades que garanticen la equidad e inclusión de grupos históricamente excluidos. Designar a una unidad existente en la IES las atribuciones y responsabilidades necesarias para el cumplimiento de lo establecido en este Reglamento. g) Las demás funciones que coadyuven al logro del objeto de dicha normativa.

En lo pertinente el Estatuto Jurídico del Instituto Superior Tecnológico "American College" en su artículo 7 literal "B" numeral 2 indica el principio de igualdad de oportunidades el cual consiste en garantizar a las personas que tengan los mismos derechos y posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso en la comunidad Instituto Superior Tecnológico "American College" con condición de superior universitario, sin discriminación de edad, género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad, o de cualquier otra índole. El Órgano Colegiado Superior emitirá el respectivo reglamento en el cual se adoptarán obligatoriamente medidas de acción afirmativa de manera que las personas, sean



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

nacionales o extranjeros, en cualquier condición, participen en igualdad de oportunidades y sin limitaciones, con calidad y pertinencia;

Así mismo el art 134 ibidem dispone que el Instituto Superior Tecnológico “American College” con condición de superior universitario garantiza la participación de las mujeres y demás miembros de la sociedad que han sido excluidos en el pasado cualesquiera que haya sido su condición respeta y hace valer sus derechos. Nuestra institución incluye a estos grupos en la participación de su gobierno y toma medidas de acción afirmativa, para la cual creara el respectivo reglamento para la no discriminación. (...)

El art. 5 del Reglamento de Políticas y Procedimientos de Acción Afirmativa del IUAC el cual establece que la finalidad de las políticas y procedimientos internos de acción afirmativa es establecer medidas que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades en todos los sectores ya sea público y privado, en los ámbitos de la educación, salud, laboral y demás sectores existentes. Las personas que hayan atravesado por algún tipo de discriminación se verán protegidas por este tipo de políticas que aseguran efectivizar sus derechos.

El Reglamento de Equidad de Género del IUAC el cual determina los principios de IGUALDAD (...), EQUIDAD Y PROTECCIÓN (...), PARTICIPACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN y el principio de PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIÓN. Estos son elementos básicos para la realización del plan de igualdad institucional.

## OBJETIVOS

Los objetivos del presente plan son:

- Actualizar el documento integral que contemple y promulgue el principio de igualdad de manera integral en el Instituto Superior Tecnológico American College con condición de Superior Universitario durante el periodo 2022 - 2027.
- Desarrollar y dar cumplimiento a los mecanismos de intervención en las diferentes actividades y unidades departamentales donde participen los actores de la Educación Superior.

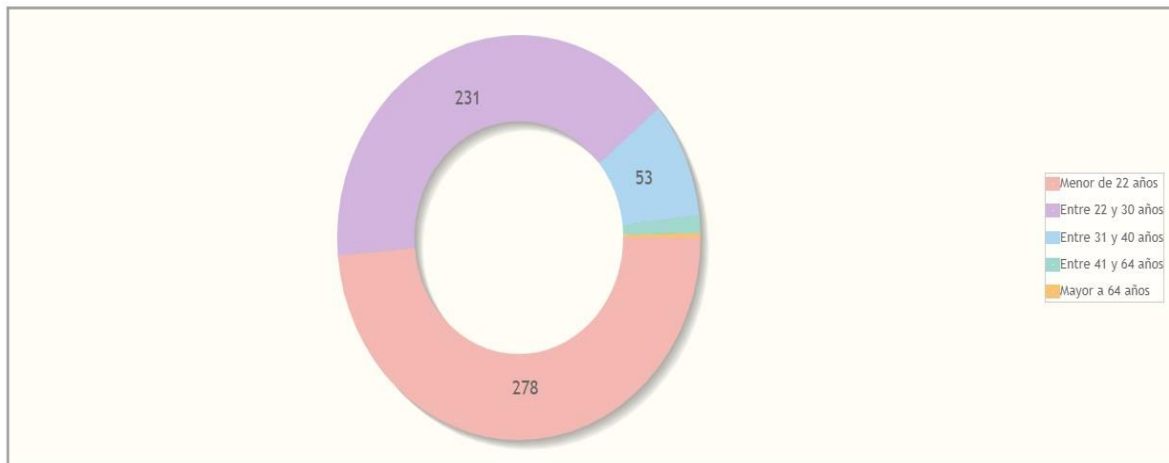
Los miembros de la Unidad de Bienestar Institucional; siendo los principales componentes en mantener el equilibrio biopsicosocial del estudiantado del American College, al igual que será la Unidad encargada de dar seguimiento al cumplimiento del presente plan, han trabajado constantemente bajo el apoyo del equipo de trabajo de esta institución para la creación del mismo; siendo un gran aporte en lo que refiere a la sana convivencia, durante toda la formación profesional de nuestros estudiantes. El financiamiento del plan será ejecutado bajo el presupuesto netamente interno de la institución.

## DIAGNOSTICO

Previamente es necesario conocer las características que posee el IUAC en lo que refiere a su comunidad educativa. Para eso, la UBI gestionó una ficha socioeconómica con datos de gran relevancia sobre la índole en la que se sustenta el presente Plan como parte del diagnóstico de la realidad social actual de quienes desean obtener su título profesional y laboran en la misma. En cuanto a estudiantes, la Información más significativa de cerca de 570 estudiantes encuestados, es la siguiente:



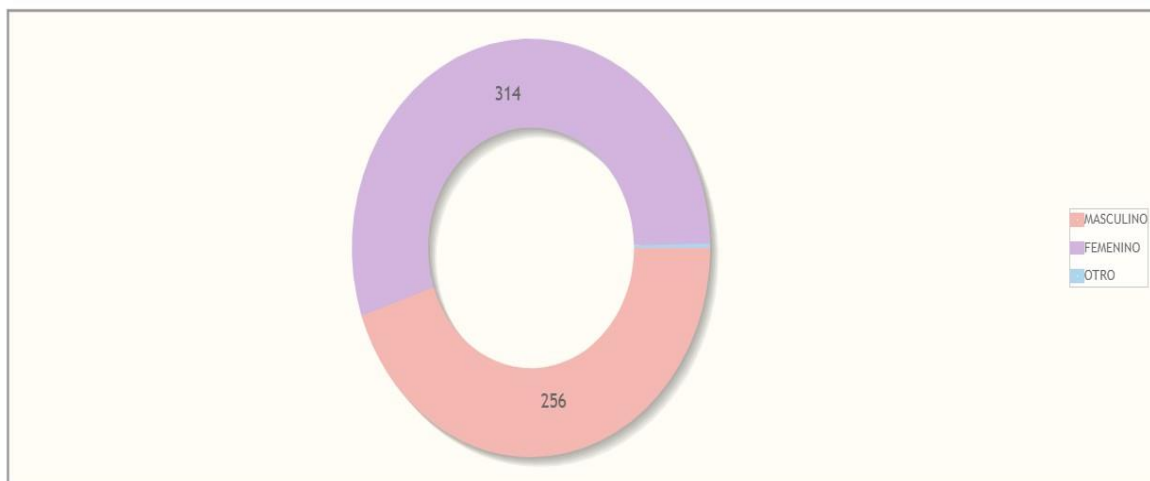
### Edad



Fuente: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: El 48,77% se encuentran en un rango menor a los 22 años, el 40,5% tienen una edad entre 22 y 30 años y el 9,3 están entre los 31 y 40 años. Es decir, contamos con estudiantes jóvenes que requieren la adecuada formación en valores y respeto a la diversidad.

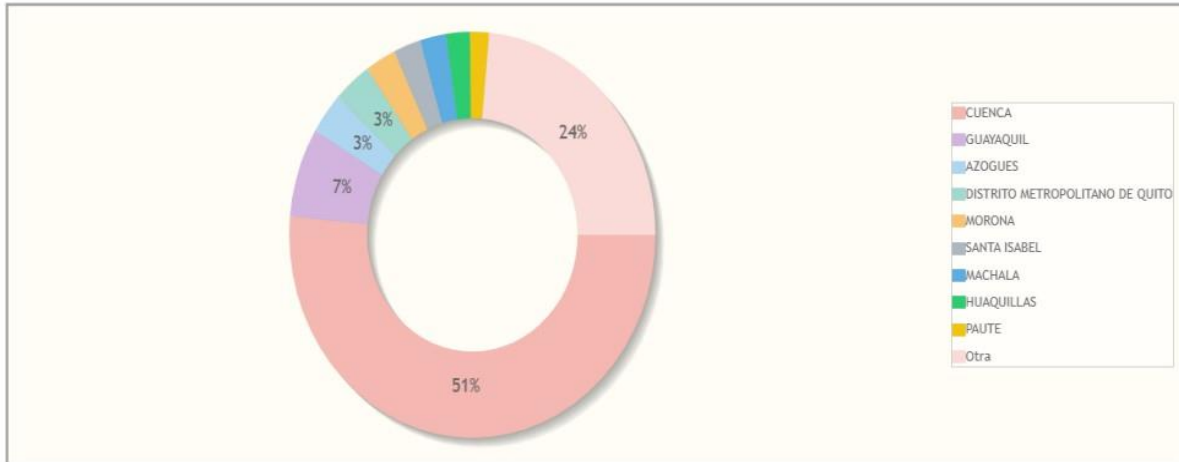
### Género



Fuente: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: El 56,3% son de género femenino y el 43,6% pertenece al género masculino. El 0,1% indica poseer una identidad sexual diferente, la cual no ha sido problema de manifestar en la institución.

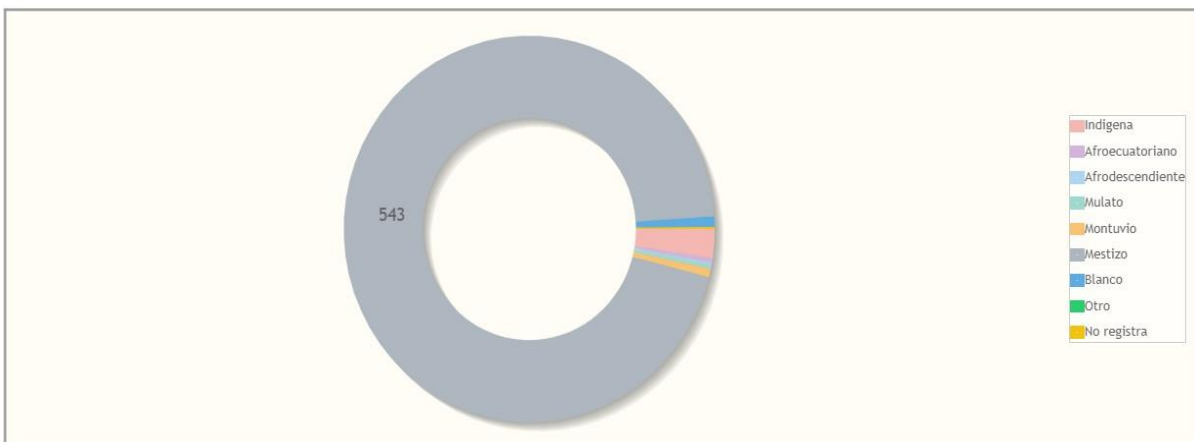
### Lugar de residencia



Autor: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: En la ciudad de Cuenca reside el 51% del estudiantado del IUAC; sin embargo, podemos encontrar estudiantes que viven diferentes ciudades relevantes del Ecuador como Guayaquil, Quito, Azogues, Machala, Morona y Santa Isabel que han optado por estudiar en esta institución universitaria.

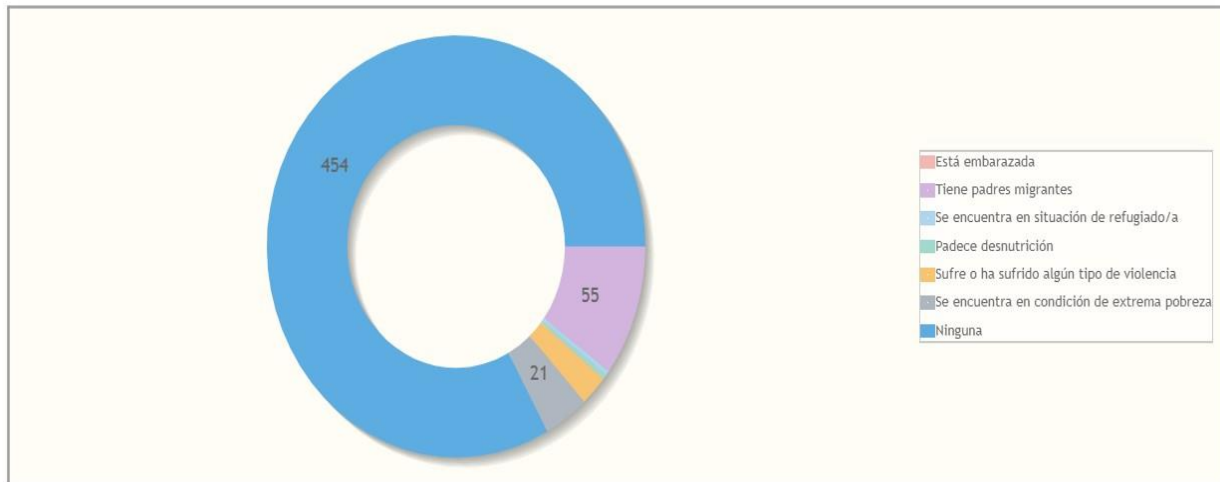
### Etnia



Autor: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: Se puede evidenciar que un 95,2% es de etnia mestiza, mientras que un 2,4% se consideran indígena. Finalmente, con un porcentaje de 2,35% pertenece a otra etnia como blanco, montubio o afroecuatoriano.

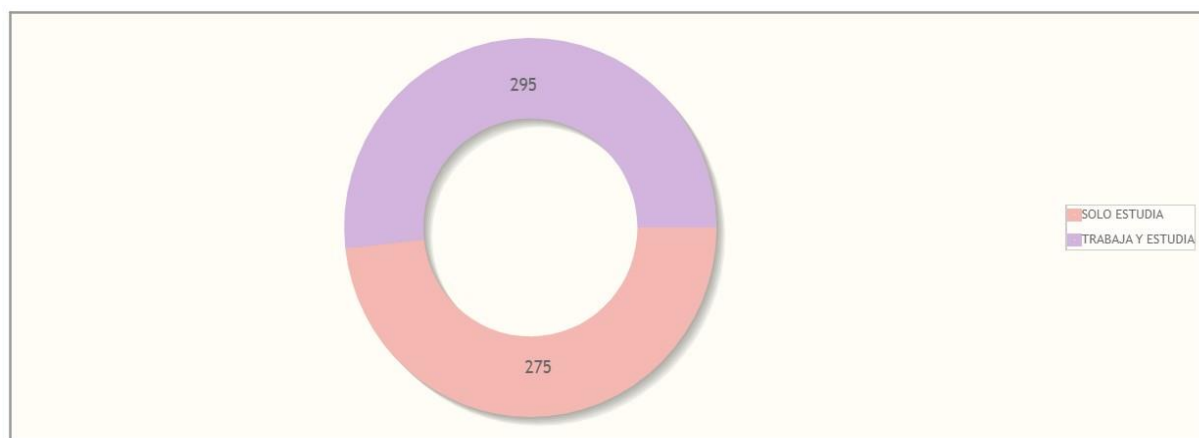
### Situación de vulnerabilidad



Autor: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: En los resultados obtenidos, un 20,35% indica que padece una situación de vulnerabilidad entre las que destacan: poseen padres migrantes, han sufrido algún tiempo de violencia o poseen un nivel socioeconómico bajo o muy bajo. El 79,6% manifiesta que no tienen ninguna condición de vulnerabilidad.

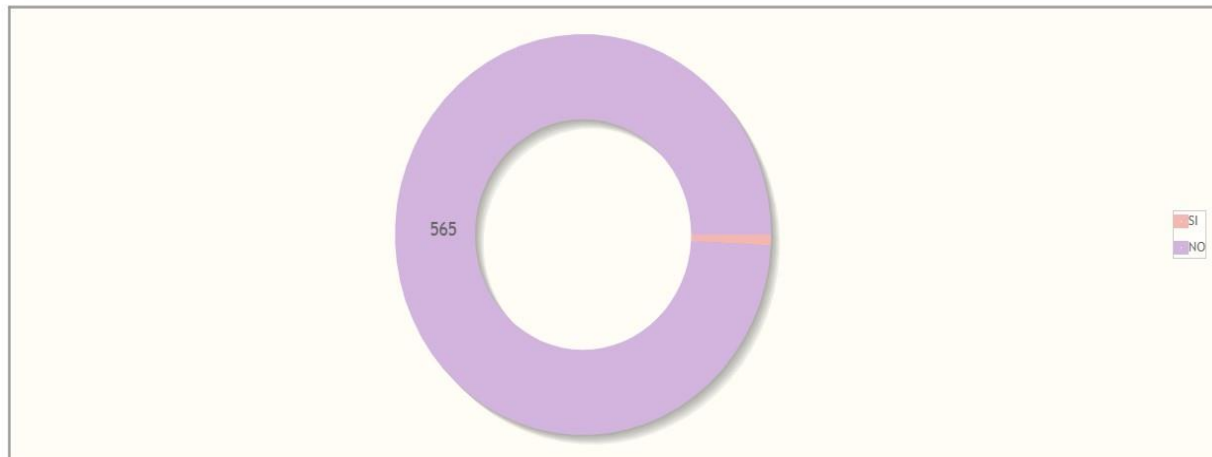
### El estudiantado trabaja



Autor: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: El 51,7% de encuestados trabajan y estudian a la vez, mientras que el 48,3% se enfocan netamente en obtener su título profesional.

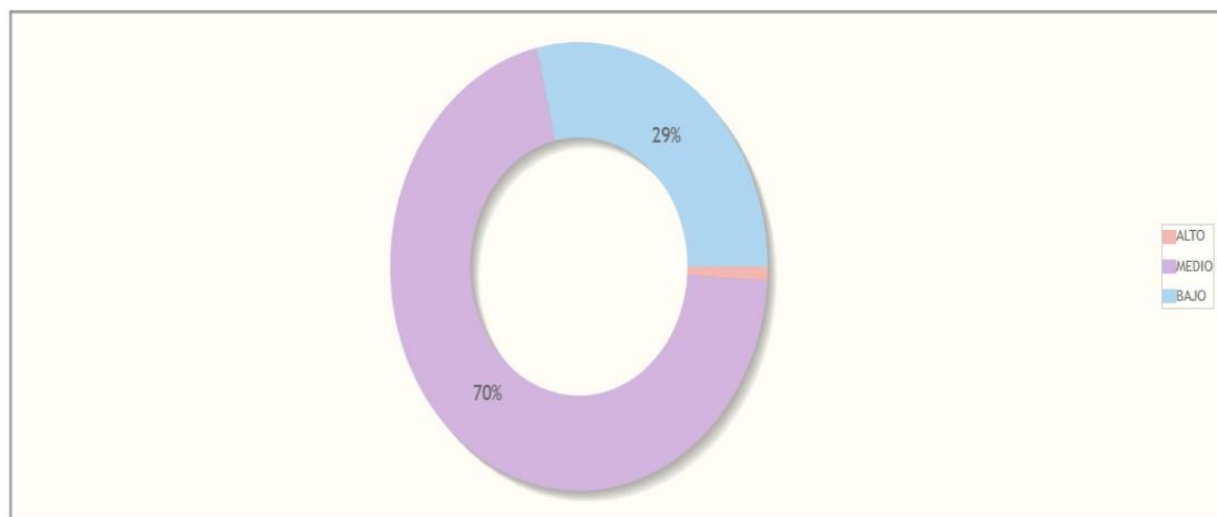
### Discapacidad (emitida por la autoridad competente)



Autor: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: De los encuestados el 99,1% no tiene ninguna discapacidad, el 0,9% menciona que tiene discapacidad dividida en tipo, físico, intelectual y visual.

### Nivel Socioeconómico



Autor: Unidad de Bienestar Institucional

Análisis: El 70% de la población estudiantil indica tener un nivel socioeconómico medio, seguido del 29% con un nivel bajo. Finalmente, el 1% poseen un nivel socioeconómico alto. Además, en cuanto al indicador de Igualdad de Género en el personal de trabajo, en base al diagnóstico podemos apreciar los siguientes resultados.



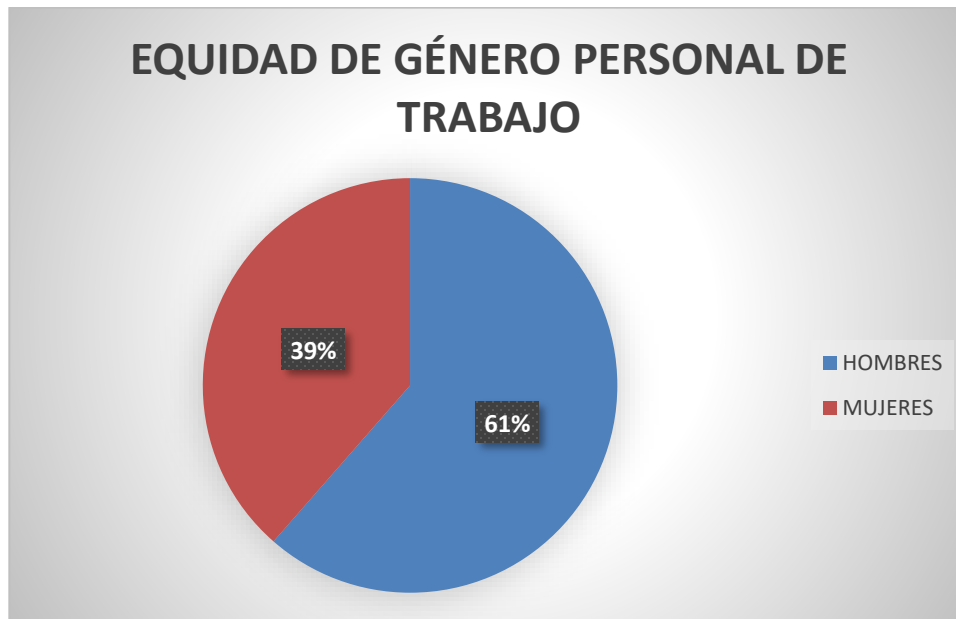
# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

RELACION DE DEPENDENCIA	
HOMBRES	30
MUJERES	18

SERVICIOS PROFESIONALES	
HOMBRES	21
MUJER	14

TOTAL, DE TRABAJADORES	
HOMBRES	51
MUJERES	32



Fuente: Talento Humano IUAC

Se informa que, dentro de los procesos de selección docente y empleados, se dará prioridad a la selección de profesionales mujeres y cumplir con este indicador.

A su vez en el diagnóstico se informa que dentro de los cargos directivos ocupados por mujeres tenemos:

- Rectorado



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

- Talento Humano
- Prácticas y Vinculación
- Relaciones Interinstitucionales
- Secretaría General
- Colecturía y Contabilidad
- Coordinación de Tecnología en Gerontología
- Unidad de Investigación y desarrollo tecnológico e innovación
- Servicios y aseo.

Los resultados encontrados, permitieron establecer el Plan de igualdad del IUAC bajo tres ejes estratégicos de acción e intervención; sustentados de igual manera en las tres funciones sustantivas de la Educación Superior: Docencia, Investigación y Vinculación.

### **DERECHOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

Previo a referir y describir los ejes y funciones del Plan, es relevante determinar los derechos de cada parte de quienes forman parte de la comunidad educativa:

#### **Estudiantes. -**

- Participar de forma activa en la elección de las autoridades, a participar y formar parte de los organismos institucionales.
- Poseer igualdad de oportunidades para las mujeres y grupos que han sido excluidos históricamente.
- Tener igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia, la movilidad y en el egreso educativo.
- Participar en el proceso de becas como la forma más directa de apoyar el desarrollo intelectual de todo aspirante los cuales no dispongan de los recursos económicos necesarios, también a deportistas de alto rendimiento y estudiantes con excelente rendimiento académico que provengan de grupos vulnerables.

#### **Personal docente y apoyo académico. -**

- Acceder, permanecer y ascender en la carrera de profesor e investigador, cargos directivos y de representación sin discriminación.
- Contar con las condiciones idóneas conforme a sus necesidades y características específicas.
- Recibir una remuneración consistente con su trabajo desempeñado sin discriminación.

#### **Personal administrativo y trabajadores. -**

- La nominación de autoridades, profesores y funcionarios observará el principio de igualdad de oportunidades, de equidad de género, en el marco de esta política de acción afirmativa.
- Contar con las condiciones idóneas conforme a sus necesidades y características específicas.
- Recibir una remuneración consistente con su trabajo desempeñado sin discriminación.



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

- Participar en igualdad de oportunidades donde no existan limitaciones que implique discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole.

Continuando, estos ejes y funciones del presente plan son:

**E1.** Igualdad de oportunidades y no discriminación: Está enfocado en prevenir al igual que eliminar toda clase de violencia sea sexual, física o psicológica; estableciendo medidas de mediación que permitan la permanencia del estudiantado y su homeostasis emocional. De igual manera el eje uno suscita medidas de acción afirmativa que aseguren el acceso y permanencia de pueblos y nacionalidades del Ecuador en condiciones de igualdad de hombres y mujeres.

**E2.** Participación en espacios de representación institucional de igualdad: Confirma la participación de estudiantes, docentes, personal de servicios y administrativo en espacios de representación institucional; avalando la identidad y la igualdad entre hombres y Mujeres, al igual que la participación de individuos LGBTIQ+.

**E3:** Sensibilización en igualdad: Como su nombre dice, este eje se centra en sensibilizar a la comunidad educativa sobre temas de no discriminación y respeto a la diversidad, instituyendo un lenguaje inclusivo en la institución.

**FS1:** Docencia: El IUAC, consciente de esa realidad fundamenta en la Docencia y en la práctica pedagógica, valores y saberes que fomenten el principio de equidad, de igualdad, de tolerancia y de respeto a la diversidad en todo sentido.

**FS2:** Investigación: En el IUAC tanto hombres como mujeres, pueden formarse en la carrera que les llame el sentido de vocación y que participen en las diferentes actividades de investigación, sin discriminación alguna.

**FS3:** Vinculación: El IUAC, a través de programas y proyectos de vinculación promueve el desarrollo humano integral de sus estudiantes hombres y mujeres en los diferentes sectores de la sociedad.

Además, cabe acotar que el Instituto Universitario American College contiene sus políticas de acción afirmativa, de intervención en diferentes situaciones vulnerabilidad y de equidad de género; correlacionando y demostrando el servicio de excelencia académica integral en conocimientos y valores que oferta esta prestigiosa institución.

Todo esto es posible gracias al apoyo de la toda la comunidad educativa y de su deseo de ser mejores cada día.

## **PLAN DE IGUALDAD INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO AMERICAN COLLEGE CON CONDICIÓN DE SUPERIOR UNIVERSITARIO**

En este apartado abarcaremos a mayor detalle lo expuesto líneas atrás sobre los ejes de acción e intervención. Su objetivo es promulgar la igualdad de todos quienes conforman la comunidad educativa técnica y tecnológica con condición de universitario American College; aceptando y respetando las diferencias culturales, orientación sexual, sociales y económicas de todos los actores, eliminando todo tipo de discriminación que vaya en contra de los derechos de las personas.



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

El IUAC tiene siempre en sus funciones, no solo la formación de profesionales que rindan satisfactoriamente en el mundo laboral, sino también demuestran valores de responsabilidad, respeto y tolerancia ante las adversidades que se presenten; manteniendo la paz y la sana convivencia entre toda la humanidad.

Finalmente, se debe continuar fomentando el pensamiento crítico desde las aulas, para que los jóvenes y adultos que estudian en el Instituto reflexionen sobre lo que significa realmente igualdad, equidad y lo que conlleva dejar a un lado esos principios tan relevantes y reemplazarlos por pensamientos irracionales de discriminación y desprecio. Es primordial que la comunidad educativa conozca de estos temas y les dé frente de una manera más asertiva y propicia.

## PRINCIPIOS

Los principios que forman parte de este Plan que ha desarrollado el equipo de trabajo del IUAC son:

- **Igualdad:** Indudablemente debía estar presente este principio; que se encarga de garantizar las mismas oportunidades y condiciones a todos los participantes del Sistema de Educación Superior en lo que refiere al ejercicio de los derechos como ciudadano y ser humano. El IUAC posee sus políticas de acción afirmativa que protegen y fomentan este principio.
- **Progreso:** Utilizar todos los recursos de talento humano, económicos y técnicos que posea el Instituto Superior Tecnológico American College con condición de Superior Universitario para enriquecer el crecimiento de la igualdad; así como el respeto de los derechos de todo quienes conforman la comunidad educativa. La regresión no es una opción.
- **Equidad:** Busca la superación de condiciones de discriminación, en todos sus aspectos; evitando la exclusión y la pérdida de oportunidades dentro de la comunidad educativa.
- **Interculturalidad:** Desarrollar relaciones equitativas basadas en el respeto a la diversidad cultural de los diferentes pueblos y nacionalidades que formen parte del desarrollo académico y de intercambio de conocimientos y destrezas.
- **Participación:** El IUAC, a través de sus políticas promueve la participación del estudiantado en las diferentes actividades que correspondan a las funciones sustantivas de la educación superior.
- **Inclusión:** Se define como toda condición para que todas las personas, con limitantes, discapacidad o situaciones de exclusión tengan acceso y continuidad en el sistema de Educación Superior y puedan desarrollar todas sus capacidades dentro de la IES.

## EJES DE ACCIÓN

### E1: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION

En la actualidad, los actores que participan en la Educación Superior deben dar frente a situaciones que pueden obstruir su continuidad en la formación profesional como puede ser el caso de la condición socioeconómica, situación laboral, hijos que cuidar y proteger o los conocimientos previos obtenidos en colegios.



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

Generando constantemente un ambiente de igualdad, el IUAC a través de este eje pretende como objetivo establecer mecanismos que certifiquen la igualdad de oportunidades en el acceso y continuidad del estudiantado y equipo de trabajo al igual que un ambiente de sana convivencia sin distinción alguna.

### **Criterios de Acción**

- A.** Generar apoyo referente a actividades de cuidado entre instituto, equipo docente, administrativo y de servicio y estudiantado del IUAC.

### **Indicadores de cumplimiento:**

- Apoyo psicológico y atención primaria a todo miembro de la comunidad educativa cuando lo requiera
- Zona de lactancia
- Cumplimiento de permisos de paternidad y maternidad
- Capacitaciones para el personal de trabajo fuera de los horarios de lactancia programados
- Observación: Este criterio se mantendrá activo durante toda la vigencia del presente plan.
- El presupuesto se basará según las necesidades de la institución, pero siempre se dará cumplimiento al mismo cada año.

- B.** Dar intervención a toda violencia sexual, física o psicológica que se genere en el IUAC

### **Indicadores de cumplimiento:**

- Protocolo de prevención e intervención ante casos de violencia
- Atención primaria ante caso de violencia por parte de la UBI
- Charlas y talleres como factores de prevención ante la violencia, los mismos que se trabajan en el criterio de acción afirmativa redactado en el POA de la Unidad de Bienestar Institucional.
- Presupuesto y cronograma: \$ 800 dólares por cada año de vigencia del plan. Se espera realizar quince actividades de charlas y talleres durante estos cinco años.

- C.** Desarrollar medidas que velen por la permanencia de los estudiantes sin importar etnia, orientación sexual, género, cultura o condición socioeconómica.

### **Indicadores de cumplimiento:**

- Procesos en becas que incentiven la permanencia de estudiantes con escasos recursos económicos.
- Intervención y gestión de mecanismos por parte de la UBI que permitan el acceso y la continuidad de todos los interesados en formarse profesionalmente en el IUAC. Entre estos tenemos: acompañamiento académico y de asistencia, prórrogas de pago ante problemas económicos y procesos de seguimiento ante posible deserción.
- Presupuesto y cronograma: El tema de becas se tiene un presupuesto en base al 10% de los estudiantes matriculados por periodo académico como mínimo. En el tema de acompañamiento se proveerá de al menos \$900 por año.



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

- D. Aplicar políticas de acción afirmativa relacionados al fácil acceso y permanencia del estudiantado sin distinción alguna durante toda su formación profesional

### Indicadores de cumplimiento:

- Establecer cursos de nivelación que se relacionen directamente con el perfil de la carrera elegida por el estudiante.
  - Establecer una entrevista directa entre UBI y estudiante; conociendo de manera integral sus aspiraciones, ideales y homeostasis emocional. Esto se desarrollará durante el proceso de admisión en cada periodo académico.
  - Presupuesto y cronograma: Para cada proceso de admisión se tendrá un presupuesto de \$400; teniendo en total 10 procesos de admisión en los meses de febrero y agosto durante los cinco años de vigencia de este plan.
- E. Aplicar políticas de acción afirmativa que demuestren transparencia y equidad en el ámbito laboral en la institución.

### Indicadores de cumplimiento:

- Aplicar medidas de acción afirmativa que faciliten la incorporación paritaria en los procesos de contratación y en concursos de selección docente.
- Aplicar medidas de acción afirmativa que generen equidad sin distinción, para ello la institución contará con la Comisión de Ética y Transparencia.

**Observación:** Este criterio se mantendrá activo durante toda la vigencia del presente plan. El presupuesto se basará según las necesidades de la institución, pero siempre se dará cumplimiento al mismo según los casos que vayan en contra de la ética y todos los procesos de selección de personal.

### Recursos Humanos

- Personal de la Unidad de Bienestar Institucional
- Personal Docente
- Directores de carrera
- Unidad de Comunicación y relaciones sociales
- Vicerrectorado Académico

## E2. PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD

En la actualidad, existe un profundo interés del estudiante en formar parte de las organizaciones y comités que desarrollan las IES y tener su espacio en donde pueda dar su punto de vista y formar parte del crecimiento institucional. El IUAC cada año desarrolla transparentemente las elecciones del Consejo Estudiantil, al igual que un representante estudiantil participa constantemente en las reuniones ejecutadas por el Órgano Colegiado Superior de esta institución educativa.

Este segundo eje garantiza que el Consejo Estudiantil y los diferentes espacios de representación, esté conformado de manera equitativa entre hombres y mujeres, al igual que



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

exista una inclusión de personas de pueblos y nacionalidades, y su voz oriente en la gestión institucional.

### Criterios de acción

- A. Certificar la participación de estudiantes, personal docente y administrativo del IUAC en espacios de representación, así como la participación de personas LGBTQ+ y personas de pueblos y nacionalidades.

### Indicadores de cumplimiento:

- Gestionar procesos transparentes referentes a las candidaturas ante elecciones por el Consejo Estudiantil; fomentado equidad y respeto a la diversidad.
  - Desarrollar la participación estudiantil con equidad en los diferentes espacios de representación del IUAC.
  - Presupuesto y cronograma: Se realizará cinco veces la elección del Consejo Estudiantil durante la vigencia de este plan; además, se mantendrá la igualdad y género en la conformación de dichos grupos.
- B. Participación en espacios de representación del IUAC que anexen decisiones desde una visión de igualdad

### Indicadores de cumplimiento:

- Receptar propuestas por parte del estudiantado sobre temas de género e interculturalidad para ser expuestos en espacios institucionales bajo el liderazgo del Consejo Estudiantil del IUAC

**Observación:** Se dará seguimiento a las diferentes actividades que realice el Consejo Estudiantil durante la vigencia del presente plan.

### Recursos Humanos

- Personal de la Unidad de Bienestar Institucional
- Directores de carrera
- Unidad de Comunicación y Relaciones públicas
- Estudiantes

## E3: SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

Aún en la actualidad se puede percibir en nuestro medio situaciones de rechazo a la diversidad en la cultura, el credo y la ideología del ser humano y justamente la educación y los centros donde se ejecuta este valor, deben ser los primeros espacios donde se concientice este tema. El IUAC rechaza cualquier condición de desigualdad y discriminación que se presente en sus instalaciones y en la familia institucional del American College.

La sensibilización es crucial en este eje; por tanto, es fundamental dialogar e inculcar este principio en el estudiantado y personal de trabajo de la institución, en temáticas de violencia, acoso, racismo y rechazo a la orientación sexual diferente a su criterio.

### Criterios de acción



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

- A. Mantener el principio de igualdad y no discriminación referente al género e interculturalidad en el IUAC

### Indicadores de cumplimiento:

- Difundir las normativas relacionadas a la Igualdad y Equidad en el Instituto Superior Tecnológico American College con condición de Superior Universitario a toda la comunidad institucional.

**Observación:** Cada año se socializará los reglamentos desarrollados por la UBI en pro de mantener la sana convivencia, al igual que recordarles los lineamientos que maneja la institución ante la igualdad y la equidad.

- B. Sensibilizar a toda la comunidad institución la relevancia de crear un ambiente de sana convivencia y sin discriminación por razones de género, cultura o credo.

### Indicadores de cumplimiento:

- Desarrollar habilidades blandas dentro del aula de clases, que fomenten los principios de una sociedad unidad y comprometida.
- Gestionar actividades informativas y de comunicación dentro del IUAC sobre temas relacionados a la sana convivencia.
- Desarrollar charlas y campañas dirigidos al estudiantado sobre ámbitos relacionados a la discriminación y violencia.

**Presupuesto y cronograma:** Se realizará al menos cinco charlas sobre discriminación y violencia durante la vigencia de este plan, al igual que por lo menos ocho posteos en redes sociales y colocadas en las carteleras de la institución hasta el 2027. Se tendrá un presupuesto de \$200 por año para cumplir este criterio.

- C. Solemnizar fechas icónicas en la lucha de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Indicadores de cumplimiento:

- Conmemorar el Día Internacional de las Mujeres
- Conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia
- Conmemorar el Día de la Interculturalidad.

**Presupuesto y cronograma:** Se cumplirá en las debidas fechas de conmemoración con un presupuesto anual de \$50 dólares a través de los posteos en redes sociales.

### Recursos Humanos

- Personal de la Unidad de Bienestar Institucional
- Personal de la Unidad de Comunicación y Relaciones Públicas
- Directores de carrera
- Personal Docente



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

### FS1: DOCENCIA

Los estereotipos de exclusión y discriminación surgen a través de la interacción social y en las diferentes asociaciones donde participamos. Una de esas son los centros escolares y de educación superior.

La sana convivencia es uno de los pilares del Instituto Superior Tecnológico American College con condición de Superior Universitario y todo eso implica una transformación de valores y creencias con respecto a las diferencias del ser humano. El deber de este principio es de docentes, autoridades y estudiantes del IUAC. El compromiso es global.

#### Criterios de Acción

- A. Fomentar la igualdad de género e interculturalidad en las carreras que oferta el ISTAC.

#### Indicadores de cumplimiento:

- Diseñar cursos y charlas sobre la perspectiva de género e interculturalidad para toda la comunidad institucional.
- Participación de la UBI en diversos proyectos sobre esta temática organizados por las entidades que regula la Educación Superior.
- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo. Se colocará señalética braille como iniciativa en la institución.

**Presupuesto y cronograma:** Se realizará al menos cuatro cursos o charlas para la comunidad educativa. Para el cumplimiento de este criterio, se tendrá un presupuesto de \$500 por año, al igual que el personal de la UBI se compromete a capacitarse y participar en los proyectos que organice las entidades reguladoras.

#### Recursos Humanos

- Personal de la Unidad de Bienestar Institucional
- Personal de la Unidad de Comunicación y Relaciones Públicas
- Personal del Departamento de Educación Continua
- Directores de carrera

### FS2: INVESTIGACIÓN

La investigación en cualquier IES es una actividad esencial para la creación de nuevo conocimiento y solución de problemas sociales. Como institución enfocada en la educación técnica y tecnológica a un nivel universitario es una obligación generar contenido científico dentro de una perspectiva de género en la Investigación con una visión holística del respeto a hombres y mujeres.

En esta institución tanto hombres como mujeres, puede formarse en la carrera que les llame el sentido vocación y que participen en las diferentes actividades de investigación, sin discriminación alguna.

#### Criterios de acción

- A. Generar y producir nuevo conocimiento

#### Indicadores de cumplimiento:

- Mantener una participación justa y proporcional de hombres y mujeres en las investigaciones que se desarrollen en el IUAC.



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

- o Asegurar la participación de estudiantes de pueblos y nacionalidades dentro de las investigaciones del IUAC.
- Promover la participación paritaria de todo el estudiantado del IUAC en proyectos macros de investigación.

**Observación:** Cada año se desarrollarán proyectos de investigación y la UBI dará el seguimiento, precautelando la igualdad y una participación paritaria en los mismos.

### **B. Promover el conocimiento:**

#### **Indicadores de cumplimiento:**

- Diseñar proyectos investigativos que conserven las tradiciones y cultura del Ecuador con una participación paritaria.

**Observación:** La Unidad de Investigación será la entidad responsable de generar nuevos proyectos de investigación.

#### **Recursos Humanos**

- Personal de la Unidad de Bienestar Institucional
- Personal de la Unidad de Investigación
- Directores de carrera
- Personal docente

### **FS3: VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD**

Es uno de los objetivos más relevantes que posee cualquier institución dedicada a la formación profesional debido a que mantiene un nexo bastante profundo entre la sociedad, sus necesidades y el profesional en formación.

El IUAC, a través de programas y proyectos de vinculación promueve el desarrollo humano integral (conocimientos y valores) de sus estudiantes en global en los diferentes sectores de la sociedad; siendo una función sustantiva obligatoria que debe cumplir todo estudiante dentro de esta institución.

El objetivo de esta función en el presente Plan es establecer una relación adecuada y de cooperación entre el IUAC y la sociedad, y de esta manera a través de la vinculación se desarrollen soluciones ante los diferentes problemas que presente la región.

#### **Criterios de Acción:**

- A. Desarrollar actividades que atiendan las necesidades de los pueblos y comunidades de la región

#### **Indicadores de cumplimiento:**

- Desarrollar actividades de vinculación, práctica y de contención según el perfil de la carrera en zonas rurales de la región.
- Originar iniciativas académicas que aborden a las comunidades de la región con temáticas de igualdad, equidad y no discriminación



# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

**Observación:** La Unidad de Vinculación con la Comunidad será la entidad responsable de generar nuevos proyectos de vinculación.

### Recursos Humanos

- Personal de la Unidad de Bienestar Institucional
- Personal Unidad de Vinculación con la Comunidad
- Directores de carrera

De igual manera, contamos con el apoyo del Departamento de Relaciones Exteriores e Interinstitucionales para ejecutar convenios y actividades de capacitación sobre la equidad con diferentes entidades gubernamentales y no gubernamentales que cuentan con su propio departamento de equidad.

Agradecemos a todo el equipo de trabajo que desarrolló el presente Plan, con el objetivo primordial de mantener la sana convivencia dentro de la Institución Educativa y ser una semilla que florezca y cubra todas las personas posibles con principios de equidad y de respeto tanto a la diversidad de cultura, de credo y de condición socioeconómica como a la libre elección de pensamiento.

**Relevante:** El Plan Institucional de Igualdad de género, Interculturalidad y Condiciones socioeconómicas del Instituto Superior Tecnológico American College con condición de Superior Universitario 2022-2027 está fundamentado en los siguientes reglamentos, políticas, procesos y protocolos de acción e intervención:

- Políticas de acción afirmativa Instituto Universitario American College
- Políticas de equidad de género Instituto Universitario American College
- Reglamento para el otorgamiento de becas American College
- Reglamento Interno Institucional
- Código de ética y transparencia
- Reglamento sobre el proceso de Inclusión educativa
- Protocolos para seguir frente a situaciones de violencia en las diferentes esferas biopsicosociales del estudiante
- Proceso de Acción Afirmativa y Equidad de Género IUAC

El presente documento fue aprobado mediante sesión extraordinaria del Órgano Colegiado Superior en la ciudad de Cuenca con fecha 9 de septiembre de 2022.

**Msc. Sandra Salazar**  
**Rectora**

**Psic. Cl. Felipe Cobos Msc**  
**UBI**



### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional. (5 de febrero de 2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres*. Registro Oficial No. 175. Quito.
- ACNUDH. (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*. Nueva York-Ginebra: Naciones Unidas.
- Americanos, S. G. (9 de junio de 1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para"*. Ciudad de Belem do Para, Brasil.
- Asamblea Nacional. (06 de octubre de 2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial No. 294. Quito.
- Asamblea Nacional. (2 de agosto de 2018). *Le Orgánica Reformatoria a la Ley de Educación Superior*. Registro Oficial Nº 297. Quito.
- Asamblea Nacional. (5 de febrero de 2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres*. Registro Oficial Nro.175 . Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)* Registro Oficial N298. Quito.
- Asambleas Nacional. (2 de agosto de 2018). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de educación Superior*. Registro Oficial Nro.297. Quito: Editora Nacional.
- Arancibia, L. (2008). Una mejor educación para una mejor sociedad. Propuesta para el diálogo y la transformación educativa en América Latina y el Caribe. En Bruni, et al (2008). *Propuestas para el diálogo y la transformación educativa en América Latina y el Caribe*. Madrid: Federación Internacional de Fe y alegría. Recuperado de:  
[http://www.oei.es/pdf2/mejor\\_educ\\_mejor\\_sociedad.pdf](http://www.oei.es/pdf2/mejor_educ_mejor_sociedad.pdf)
- Baena, M. D.( 1999). El papel de la educación superior en el crecimiento y desarrollo de los países iberoamericanos. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Nº 45, p.39. Consultado en <http://www.ub.edu/geocrit/sn->





# American College

## INSTITUTO UNIVERSITARIO

[45-39.htm](#)

Camacho, G. (2014). *La Violencia de Género contra las mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Espinosa, P. (2004). En Valenzuela, M.L. et al. El enfoque de género, una perspectiva necesaria en la reforma curricular de la educación inicial y preescolar. México: INM.

Luna, L. (2003). La historia feminista del género y la cuestión del sujeto. Revista *Rebelión*.  
*Pan y Rosas*. Consultado en:  
<http://www.rebelion.org/mujer/031021luna.htm>

Pedrero, M. (1988). Censos Agropecuarios y Género - Conceptos y Metodología FAO.  
Recuperado de: <http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm>

UNESCO (2000). Foro mundial de educación para todos. Marco de acción de Dakar.  
Recuperado de:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147s.pdf>

Ramos S., A., Málík, B. y Sánchez G., M. F. (2001). Educar y orientar para la igualdad en razón de género. Madrid: Universidad Nacional de Educación.

