



# GUIA PARA LA IGUALDAD Y AMBIENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

## PASOS PARA ELABORAR PLANES DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

## GUIA PARA LA IGUALDAD Y AMBIENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Pasos para elaborar planes de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior.

- © De esta edición: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y SENESCYT
- © De los textos: SENESCYT
- © De las imágenes: SENESCYT  
Catálogo general de publicaciones oficiales de la Administración General del Estado; <https://publicacionesoficiales.boe.es>

128 Páginas  
21,5cm x 29,7cm  
NIPO papel: 502-17-086-5  
NIPO en línea: 502-17-087-0 ISBN  
ISBN: 978-9978-339-17-6  
Primera Edición.  
Diciembre 2017

**Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – SENESCYT**  
Augusto Barrera, Secretario de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación  
Adrián Bonilla, Subsecretario General de Educación Superior  
María Yolanda Otavalo, Coordinadora de Saberes Ancestrales

**Equipo Técnico:**  
Ana Lucía Tasiguano  
Byron Cevallos Trujillo  
Jesús David Salas  
César Augusto Bernal

**Coordinación y lineamientos:**  
María Fernanda Yanchapaxi



**Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - Embajada de España en Ecuador**  
Carlos Abella y de Arístegui, Embajador de España en Ecuador  
Rafael H. García, Coordinador General de la Cooperación Española en Ecuador

**Equipo Técnico Editor:**  
Elena Palomar  
Carmen Rodríguez  
Marta Cabezas  
Mario Fanjul



**Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y la Cultura – OEI, oficina de Ecuador. Apoyo de la organización para la edición, diseño y diagramación.**



Para la elaboración de este documento se tomaron algunos datos técnicos de uno de los productos de la "Consultoría para brindar asistencia técnica a un grupo de IES para la elaboración de planes de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en los ámbitos de gestión e instrumentos técnicos de monitoreo", titulado "Guía para la elaboración de planes de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en las IES", elaborado por la consultora Angélica Ordóñez Charpentier. Esta publicación ha sido posible gracias a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El contenido de la misma no refleja necesariamente la postura de la AECID.

Diseño y diagramación: Diego Acevedo - Ciespal  
Fotografías: SENESCYT  
Impresión: &M PUBLICIDAD  
SENESCYT: Whymper E7-37 y Alpallana, Quito – Ecuador  
Primera Edición

Diciembre, 2017



**Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual (by-nc-sa):** No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

# CONTENIDOS

<b>SIGLAS</b>	6
<b>PRÓLOGO SENESYT</b>	7
<b>PRÓLOGO Cooperación Española</b>	9
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	10
<b>PRESENTACIÓN</b>	13
Alcances y objetivos de la Guía	14
Objetivos de la Guía	15
Público objetivo de la Guía	15
¿Por qué transversalizar los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior?	16
<b>MARCO NORMATIVO</b>	17
<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	23
¿De qué se trata la igualdad y qué entendemos por igualdad en el marco de esta Guía?	23
El principio de igualdad en el marco de los derechos humanos	23
Sobre el concepto de igualdad y no discriminación	24
Sobre el concepto de igualdad y equidad	26
Sobre las nociones de igualdad formal y real	26
Los ejes de igualdad y ambiente: perspectivas para lograr la igualdad y no discriminación en la educación superior	27
Género	29
Interculturalidad	29
Discapacidad	30
Ambiente	31
Transversalización: ¿Por qué y para qué?	32
Procesos participativos y transversalización	32
<b>METODOLOGÍA</b>	35
Paso 1: Preparación	28
Actividad 1.1: Conformación del ETT e identificación de actores clave	40
Actividad 1.2: Reunión de presentación y coordinación de actividades del Comité ampliado y conformación de Comisión de Igualdad y Ambiente	41
Actividad 1.3: Estrategia de difusión	42
Paso 2: Diagnóstico Participativo Institucional	44
Actividad 2.1: Línea base de referencia	46

Actividad 2.2: Análisis institucional	48
Actividad 2.3: Taller de Diagnóstico Participativo	48
Paso 3: Sensibilización para la transversalización	56
Actividad 3.1: Taller de sensibilización y fortalecimiento de conocimientos sobre los enfoques de igualdad y ambiente	57
Paso 4: Construimos el Plan de Transversalización	59
Actividad 4.1: Validación de la matriz de transversalización	60
Actividad 4.2. Elaboración del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente (PTEIA)	61
Actividad 4.3: Socialización del PTEIA	62
Paso 5: Implementamos el Plan	63
5.1. Líneas operativas propuestas para la implementación de un Plan para la Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente en la Educación Superior	65
Paso 6: Sistematización, seguimiento y evaluación de la transversalización	70
Actividad 6.1: Sistematización de la experiencia	70
Actividad 6.2: Seguimiento	72
Actividad 6.3: La Evaluación Participativa	73
<b>COROLARIO</b>	79
<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	81
Herramienta 1: Cronograma de actividades	81
Herramienta 2: Indicadores de línea base de igualdad	81
Herramienta 3: Indicadores de línea base ambiental	84
Herramienta 4: Indicadores de análisis institucional	87
Herramienta 5: Matriz de análisis e interpretación de resultados del taller de Diagnóstico Participativo	89
Herramienta 6: Preguntas generadoras grupos de discusión	90
Herramienta 7: Matriz árbol de problemas y objetivos	91
Herramienta 8: Matriz del Plan de Transversalización de los ejes de igualdad y ambiente (ejemplo)	92
Herramienta 9: Plantilla metodológica del taller de sensibilización	93
Herramienta 10: Validación del Plan de Transversalización	99
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	101
<b>GLOSARIO</b>	105
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	109
<b>ANEXOS</b>	111
Anexo 1: Consejos de lectura del libro Construyendo igualdad en la educación superior	113
Anexo 2: Cuadro de correlación entre instrumentos normativos y de políticas nacionales con la normativa de la educación superior, por eje de igualdad	115

## SIGLAS

AECID:	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CIA:	Comisión de Igualdad y Ambiente
CNCSPC:	Consejo Nacional de Control Social y Participación Ciudadana
CNIPN:	Consejo Nacional para la Igualdad de los Pueblos y Nacionalidades
COESC:	Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación
CRE:	Constitución de la República del Ecuador
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Colombia)
DPI:	Diagnóstico Participativo Institucional
EBDH:	Enfoque Basado en Derechos Humanos
EP:	Evaluación Participativa
ETT:	Equipo Técnico de Transversalización
IES:	Instituciones de Educación Superior
LOES:	Ley Orgánica de Educación Superior
PNBV:	Plan Nacional del Buen Vivir
PTEIA:	Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente



## PRÓLOGO SENESCYT

La publicación de esta *Guía para la igualdad y ambiente en la educación superior* tiene como fin potenciar la vocación transformadora de las instituciones de educación superior - IES, quienes tienen por delante el reto de transformarse a sí mismas para impulsar los cambios sociales necesarios que lleven a eliminar la discriminación, lograr la igualdad social, la armonía con la naturaleza, y así alcanzar el Buen Vivir.

El camino hacia esta meta fue señalado por la Constitución de 2008 y acogido en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en 2010. El Estado y la sociedad han realizado esfuerzos que han permitido democratizar el acceso y mejorar la permanencia en una educación superior de mayor calidad. En este contexto, la *Guía para la igualdad y ambiente en la educación superior* representa un nuevo y valioso paso que brinda estrategias y herramientas prácticas para implementar procesos de diagnóstico y planificación que apunten a la visibilización de los enfoques de género, interculturalidad, discapacidad y ambiente.

Quien adopte esta Guía como referente de trabajo tendrá a mano una síntesis del marco normativo y conceptual de la propuesta, recomendaciones, estrategias y herramientas para diagnósticos de las condiciones de desigualdad en las IES, así como de los impactos ambientales causados por la actividad universitaria. Además, encontrará estrategias para la identificación y priorización participativa de los retos que deben enfrentarse, así como herramientas para la sensibilización y recomendaciones para la elaboración de los planes de inserción de estos temas en las políticas de las IES, su implementación y seguimiento.

Cabe mencionar que esta Guía mantiene estrecho diálogo y coherencia con otros recursos entregados a los actores del Sistema de Educación Superior (SES), en el marco de la política pública de igualdad, no discriminación y ambiente, implementada por SENESCYT, los cuales se incluyen en un disco adjunto, entre ellos: por un lado, el libro *Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*, el cual contiene la fundamentación normativa y conceptual de la política pública, así como la propuesta de estándares y lineamientos para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la gestión de las IES. Y, por otro, 15 buenas prácticas de igualdad y ambiente que diversas IES han puesto en marcha en todo el país, mismas que pueden ser un referente en la identificación de líneas de acción para los planes de transversalización<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se encuentran disponibles en el *Portal de Buenas Prácticas para la igualdad y ambiente en la educación superior*, lanzado por SENESCYT y UNESCO. Allí las IES están invitadas a compartir sus propias buenas prácticas y así consolidar dicho portal como una herramienta que potencie el trabajo colaborativo entre las IES. [http://www.senescyt.gob.ec/saberes\\_ancestrales/portal-de-buenas-practicas/](http://www.senescyt.gob.ec/saberes_ancestrales/portal-de-buenas-practicas/)

La publicación es resultado de un proceso en el que han participado varias instituciones y personas. Reconocemos y agradecemos el valioso apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) - Ecuador, y los aportes de los Consejos Nacionales de Igualdad, la Red de Educación Superior y Género (RESG), y las IES que fueron parte fundamental en la retroalimentación de esta Guía.

Adrián Bonilla Soria  
Quito, octubre de 2017

## PRÓLOGO Cooperación Española

La transversalización de los enfoques de igualdad y de medioambiente ha estado siempre presente como prioridad de la Cooperación Española. Ambos conceptos vienen definidos y desarrollados en los diferentes Planes Directores de la Cooperación Española, instrumentos estratégicos que han guiado nuestras acciones de cooperación en cada uno de los sectores en los que ponemos nuestro compromiso con un desarrollo sostenible y más equitativo.

La Agenda 2030 adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en 2015, viene a reforzar estos compromisos. Con la definición de estos nuevos 17 objetivos de desarrollo se concentran los esfuerzos para erradicar la pobreza y favorecer el desarrollo sostenible en nuestro planeta.

En el marco del trabajo que la Cooperación Española lleva a cabo en Ecuador, en el periodo 2014-2018, una de nuestras líneas de trabajo principales ha sido el fortalecimiento del Sistema Nacional de Investigación, Desarrollo e Innovación, apoyando las políticas públicas y los esfuerzos de Institutos Públicos de Investigación e Instituciones de Educación Superior.

En este sentido, el trabajo coordinado con la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) ha sido un elemento fundamental para lograr los resultados propuestos en el fortalecimiento del sistema de investigación en el país. Por ello, como Cooperación Española hemos creído fundamental apoyar la elaboración y publicación de esta Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior, desarrollada gracias a la participación de un gran número de personas e instituciones colaboradoras.

Agradecemos los esfuerzos de coordinación realizados por la SENESCYT para que esta Guía sea hoy una realidad y una herramienta al alcance de todas las instituciones de educación superior, contribuyendo con ello a facilitar y animar el trabajo de inclusión de los ejes de igualdad y ambiente en sus agendas de trabajo.

Carlos Abella y de Arístegui  
Embajador de España en Ecuador



## Resumen ejecutivo

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Cooperación Española en Ecuador tienen el agrado de presentar la *Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior*.

Los contenidos de esta Guía, de carácter práctico y pedagógico, constituyen insumos para que las Instituciones de Educación Superior (IES) pongan en práctica los fundamentos y estándares de la política pública para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente, recogidos en el libro *Construyendo igualdad en la educación superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente* (SENESCYT & Herdoíza, 2015). Así, esta Guía es un esfuerzo más en el objetivo de fortalecer el liderazgo de las IES en los procesos de construcción de la igualdad, transformación de las prácticas sociales y la conformación de una sociedad justa, democrática, incluyente y en armonía con la naturaleza. Los contenidos y herramientas que aquí se presentan, constituyen una hoja de ruta para adoptar procesos de planificación que fomenten la inclusión de la diversidad y el respeto por la naturaleza en sus ámbitos de gestión, dentro del marco de la autonomía universitaria. La meta es lograr una educación superior de calidad y pertinente al contexto social y ambiental del país.

El documento está organizado en tres apartados principales: En el primero, donde se detalla el marco normativo y conceptual, se hace un breve análisis técnico de los principales instrumentos legales nacionales e internacionales en que se enmarca este documento, considerando tanto el marco constitucional y legal ecuatoriano, como los instrumentos internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano. Además, se recogen los principales enfoques teóricos usados en esta Guía, sobre el concepto de igualdad, tanto formal como sustantiva, los enfoques de derechos humanos y derechos colectivos, y se encuentran los enfoques conceptuales adoptados para cada uno de los ejes que aborda esta Guía: género, discapacidades, interculturalidad y ambiente. Finalmente, se recogen las definiciones de la estrategia de transversalización y los procesos participativos, propuestos en este documento.

En la segunda sección se desarrolla la metodología de la Guía, que se concibe desde el paradigma socio-crítico, la perspectiva constructivista, la educación popular y la evaluación participativa. El contenido metodológico se divide en seis pasos secuenciales, detallando, en cada uno, los procesos técnicos operativos para la elaboración del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente, en el contexto institucional de las IES. En el primer paso, de preparación, se orienta la conformación de equipos y el diseño de una estrategia de difusión permanente del proceso. En el siguiente, se propone una serie de técnicas y estrategias para la realización de un Diagnóstico Participativo Institucional, necesario para la

planificación. En tercer lugar, se propone una herramienta pedagógica para la sensibilización de las comunidades de las IES, vital para mejorar la disposición de las personas hacia la transversalización. En el cuarto paso se propone un proceso de validación y socialización de la propuesta de transversalización derivada de los resultados del diagnóstico y priorización de problemas, que permitan la construcción de un documento final con el respaldo de la comunidad de cada IES. En el siguiente apartado se recomiendan algunas estrategias operativas para la implementación de los Planes de Transversalización, mientras en el sexto y último paso se proponen estrategias para el seguimiento y evaluación de los Planes construidos.

La tercera sección de la Guía se completa con una *Caja de Herramientas*, que contiene las técnicas e instrumentos que se proponen en cada paso metodológico. En total se incluyen diez herramientas que permitirán la implementación efectiva de la Guía de acuerdo a la realidad de cada institución.

Adicionalmente, se encuentran dos anexos que complementan el documento. El primero brinda algunas sugerencias para la lectura del libro *Construyendo igualdad en la educación superior*, ya que esta Guía pone en práctica los preceptos de dicho libro. El segundo anexo, aporta una síntesis precisa del marco normativo general para transversalizar la igualdad y el respeto a la naturaleza en la educación superior.

Además, se han incluido tres *Buzones de Recursos* en los que se brindan algunas referencias de apoyo técnico, que permitirán ampliar los recursos propuestos en cada capítulo.

La Guía finaliza con un corolario que señala el papel protagónico que deben asumir las IES para implementar este material, establecer redes de trabajo interinstitucionales, e incluso para el desarrollo de nuevas herramientas.

## Presentación

Las Instituciones de Educación Superior (IES), como centros de generación de conocimiento, están llamadas a ser promotoras de cambios estructurales en las dinámicas sociales hacia la igualdad, el desarrollo social y la conservación de la naturaleza. Su compromiso de informar, investigar, analizar y crear las condiciones idóneas, dentro de sus instituciones, para la inclusión e igualdad, las sitúa como modelo para el resto del conglomerado social. En ese sentido, integrar ejes de igualdad y ambiente de forma transversal en la gestión académica, administrativa, científica y con la comunidad, permite establecer fuentes que fortalezcan y permitan poner a prueba la propia capacidad reflexiva de las IES (Munévar y Gómez, 2014), así como su pertinencia social.

Transversalizar los ejes de igualdad y ambiente, en las instituciones de educación superior, implica desarrollar métodos y secuencias que establezcan líneas de acción para la inclusión efectiva de mujeres, hombres, personas con diversas identidades de género, personas con discapacidad, y Pueblos y Nacionalidades; así como la toma de acciones para la conservación y cuidado del ambiente, en todos los ámbitos de gestión institucional. Y de esta manera, contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población y la consecución del Buen Vivir.

La *Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior*, orienta y apoya la

correcta aplicación de los estándares y lineamientos de igualdad en educación superior (SENESCYT & Herdoíza, 2015), para garantizar la inclusión de todas las personas en la generación y desarrollo de conocimiento. En ese sentido, se parte desde un enfoque interseccional, con el fin de relacionar los ejes de igualdad con factores de exclusión social que aún prevalecen en nuestra sociedad ('raza', clase social, edad, orientación sexual, religión, etc.) y así desarrollar una intervención más efectiva, al momento de generar propuestas de inclusión dentro de las IES.

Este documento forma parte de la fase de acompañamiento técnico del proyecto *Construyendo igualdad en la educación superior*, promovido por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y apoyado por la Cooperación Española en Ecuador. De esta manera complementa de manera coherente las fases de: construcción de fundamentos, estándares y lineamientos; y de fortalecimiento de conocimientos y capacidades de los actores del Sistema de Educación Superior.

### Alcances y objetivos de la Guía

Este documento traza un camino para construir, paso a paso, un plan institucional que integre una estrategia de transversalización de los ejes de igualdad (gé-

nero, discapacidades, interculturalidad) y ambiente en las IES. Se establece como un esfuerzo por incidir en las políticas, programas, procedimientos y el cambio cultural de las IES, para transitar hacia la igualdad plena y la inclusión de todas y todos, a través de un proceso sistemático y operativo con la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria.

Se propone una secuencia de pasos de ordenados y coherentes en función de las perspectivas teóricas y metodológicas que fundamentan el documento, proponiendo la planificación como una alternativa de inicio frente al complejo entramado que implica una estrategia de transversalización. Esta propuesta es de carácter constructivista, por tanto, puede ser modificada, ajustada y mejorada, de acuerdo a las realidades propias de cada institución.

El producto final de la aplicación de la Guía es la construcción participativa de un Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente (PTEIA) en las IES, que esté en concordancia con la planificación estratégica y operativa institucional y con los documentos de política pública sobre igualdad y ambiente en el país.

La implementación del PTEIA en las IES permitirá, a corto plazo (seis meses a un año), articular la política pública de igualdad y ambiente en la educación superior, con las acciones institucionales que se estén desarrollando o que se puedan implementar al respecto, en los cuatro ámbitos de gestión universitaria: investigación, formación, vinculación con la sociedad e institucionalización. Además, permitirá la concreción de una hoja de ruta que permita operativizar acciones específicas que garanticen la igualdad y el cuidado de la naturaleza en las IES.

A mediano plazo, se espera que las IES que han implementado el PTEIA, cuenten con una institucionalización sólida de las perspectivas de género, inclusión de la discapacidad, interculturalidad y el enfoque biocéntrico, que permitan avanzar hacia las transformaciones de mayor aliento, como el cambio cultural, las prácticas pedagógicas, entre otras.

Finalmente, a largo plazo, se espera que las IES garanticen igualdad plena hacia los grupos históricamente excluidos, y con la naturaleza, colocándolas como protagonistas del desarrollo social, cultural, ambiental, económico y político del país.

## Objetivos de la Guía

### Objetivo general

Contribuir a la implementación de políticas de igualdad, no discriminación y ambiente en las IES, proponiendo una metodología para la elaboración de planes de transversalización que se articulen a su planificación institucional.

### Objetivos específicos

1. Brindar una herramienta técnica metodológica a las IES, que oriente adecuadamente la planificación para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior.
2. Fortalecer las capacidades institucionales para la implementación de políticas de igualdad y ambiente en las IES.



## Público objetivo de la Guía

La Guía está dirigida a todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, investigadores, personal administrativo, de servicios y autoridades), especialmente a quienes forman parte en la planificación, ejecución y evaluación de políticas educativas institucionales para incorporar la perspectiva de género, discapacidades, interculturalidad y ambiente. Además a personas y grupos que toman decisiones, educan, estudian, desarrollan investigación científica, proyectos de innovación, ciencia y tecnología, para integrar perspectivas de igualdad y sustentabilidad en sus iniciativas.

## ¿Por qué transversalizar los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior?

Uno de los retos que como sociedad nos compromete, es alcanzar la igualdad plena y el goce de derechos de todas y todos, en relación armónica con la naturaleza y, conforme al mandato

constitucional, la consecución del Buen Vivir. Las instituciones de educación superior cumplen un rol fundamental para alcanzar este objetivo. Ello implica desarrollar políticas institucionales de carácter transversal, con enfoque de género, de discapacidades, y perspectivas de interculturalidad y ambiente, que permitan una transformación progresiva de su cultura institucional y posteriormente de la sociedad, en pro de la igualdad. Para ello, la estrategia de transversalización debe ser aplicada en los cuatro ámbitos de la gestión universitaria: formación, investigación, vinculación con la sociedad e institucionalización.

Para ello, la *Guía para la Igualdad y Ambiente de la Educación Superior* se propone como una herramienta técnica operativa, fundamentada en diversas políticas públicas para la erradicación de la desigualdad, discriminación y exclusión social. Su aplicabilidad y los aportes a la mejora de la calidad académica e institucional y al fortalecimiento del tejido social, son responsabilidad y requieren el compromiso político e institucional de cada IES.



## Marco Normativo

El marco constitucional ecuatoriano comprende un conjunto de mandatos que buscan promover la igualdad y la armonía con la naturaleza, como principios fundamentales del Estado. Estos mandatos propician un marco jurídico consistente para la construcción de una sociedad democrática e incluyente, diversa e intercultural, basada en el reconocimiento de la naturaleza como sujeto de derechos, bajo los objetivos del régimen del Buen Vivir.

La noción de Buen Vivir es entendida como la construcción de una nueva sociedad a partir de nuevas epistemologías, fundadas en el reconocimiento de las relaciones entre los seres humanos, la naturaleza y la vida comunitaria. El Buen Vivir propone ampliar “los derechos, libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, Pueblos y Nacionalidades, y [...] garantiza el reconocimiento de las diversidades para alcanzar un porvenir compartido” (Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, p. 33).

Dentro de los derechos del Buen Vivir que establece la Constitución se encuentra, entre otros, el derecho a la educación. Este es entendido como “un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado [...] garantía de igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir” (Constitución de la República de Ecuador, 2008, art. 26). A su vez, plantea

que esta debe garantizar el desarrollo holístico del ser humano, “en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia” (Constitución de la República de Ecuador, 2008, art. 27). Para ello la educación debe ser “intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz” (Constitución de la República de Ecuador, 2008, Op. cit.).

La Constitución también plantea la creación del Sistema Nacional de Educación, conformado por “las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo [...] y estará articulado con el Sistema de Educación Superior” (Constitución de la República de Ecuador, 2008, art. 344). Este sistema “integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, Pueblos y Nacionalidades” (Op. cit., art. 343). Establece, además, como responsabilidad del Estado, “erradicar todas las formas de violencia del sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes” (Op. cit, art. 347); así mismo, garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe y la inclusión de la enseñanza de al menos una lengua ancestral en los currículos (Op. cit.).

También establece el Sistema de Educación Superior y plantea que

este debe regirse 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” (Op. cit., art. 351). Igualmente, establece la gratuidad, vinculada a la responsabilidad académica, para el ingreso a las instituciones de educación superior, garantizando para ello la “igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, y en la movilidad y en el egreso” (Op. cit., art. 356).

En relación con ello, en el año 2010 se promulgó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y, en el 2013, el Reglamento de Régimen Académico. Ambas regulaciones incluyen disposiciones que garantizan la igualdad de oportunidades en la educación como un principio fundamental para la construcción de la sociedad del Buen Vivir. Al respecto, la LOES establece que “la educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del Buen Vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza” (LOES, 2010, art. 9).

En relación con lo que establece la normativa respecto a la igualdad, la LOES estipula que es derecho de las y los estudiantes “recibir una educación laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa que impulse la equidad de género, la justicia y la paz [...] que les garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación” (LOES, 2010, art. 5). Igualmente, plantea como derechos de los profesores y las profesoras, investigadores o investigadoras “ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista

o de otra índole” (Op. cit, art. 6). Finalmente, plantea como funciones del Sistema de Educación Superior “garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades” (Op. cit, art. 13); “promover y fortalecer el desarrollo de las lenguas, culturas y sabidurías ancestrales de los Pueblos y Nacionalidades del Ecuador en el marco de la interculturalidad” (Op. cit); y, “promover el respeto de los derechos de la naturaleza, la preservación de un ambiente sano y una educación y cultura ecológica” (Op. cit).

Así mismo, el Reglamento de Régimen Académico garantiza la inclusión de grupos históricamente excluidos o discriminados a carreras y programas académicos en el marco de la igualdad de oportunidades. Plantea como uno de sus objetivos “desarrollar la educación superior bajo la perspectiva del bien público social, aportando a la democratización del conocimiento para la garantía de derechos y la reducción de inequidades” (Reglamento de Régimen Académico, 2013, art. 3). Igualmente, propende “la implementación de procesos y procedimientos que respeten y potencien las diferencias de género, etarias [...], de la identidad étnica, capacidades diversas y características socioeconómicas e itinerarios culturales [...] que configuren identidades” (Op. cit, art. 54).

Hasta el momento, se han listado algunos de los principales artículos que recogen planteamientos sobre igualdad y ambiente en la educación superior. Vale resaltar que la política pública de igualdad y ambiente, así como la presente Guía, fundamentan sus propuestas en un conjunto más amplio de normativas e instrumentos técnicos que rigen a nivel nacional, y que son

relativas al tema. A continuación, se nombran las principales, invitando al público lector a consultarlas:

- Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género, 2017-2017.
- Agenda Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades, 2013-2017.
- Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, 2013-2017
- Estrategia Nacional de Biodiversidad, 2015-2030.
- Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011.
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, 2014.
- Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las Mujeres Ecuatorianas, 2010-2014.
- Plan Nacional para el Buen Vivir, 2013-2017.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior, 2011.

Igualmente, este marco normativo es concordante y complementario con las disposiciones promulgadas en los acuerdos internacionales que ha suscrito Ecuador. De esta forma, el Estado ecuatoriano asume la responsabilidad histórica de posibilitar espacios para el libre ejercicio de los derechos alcanzados a nivel internacional por parte de poblaciones y grupos vulnerados, como las mujeres y demás minorías sexo-genéricas, miembros de Pueblos y Nacionalidades y poblaciones con discapacidad. Adicionalmente, aporta y garantiza el respeto a la naturaleza, al declararla sujeto de derechos.

En esta labor, el Estado ecuatoriano le otorga a la educación superior un papel protagónico en la transformación social y el logro de una sociedad más incluyente e igualitaria. En el plano de la normativa internacional, este propósito se articula a las disposiciones de la Declaración de Derechos Humanos donde se manifiesta que “toda persona tiene derecho a la educación [...] gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental [...] el acceso a los estudios superiores será igual para todos” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 26). Además, dispone que “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales” (Op. cit).

En esa misma vía, Ecuador suscribió en 1979 la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Esta establece un conjunto de postulados que buscan garantizar el acceso de la población a la educación en todos los niveles, enfatizando la responsabilidad de los Estados Parte. Es así, que promueve “abandonar todas las prácticas administrativas que entrañen discriminación en la educación” (Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, 1960, art. 3), así como asegurar su cumplimiento a través de instrumentos legales y la aplicación de políticas públicas para promover la igualdad.

De igual forma, existe una serie de instrumentos internacionales que promueven la igualdad de trato y oportunidades para las poblaciones y los grupos sociales históricamente vulnerados. Algunos de ellos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

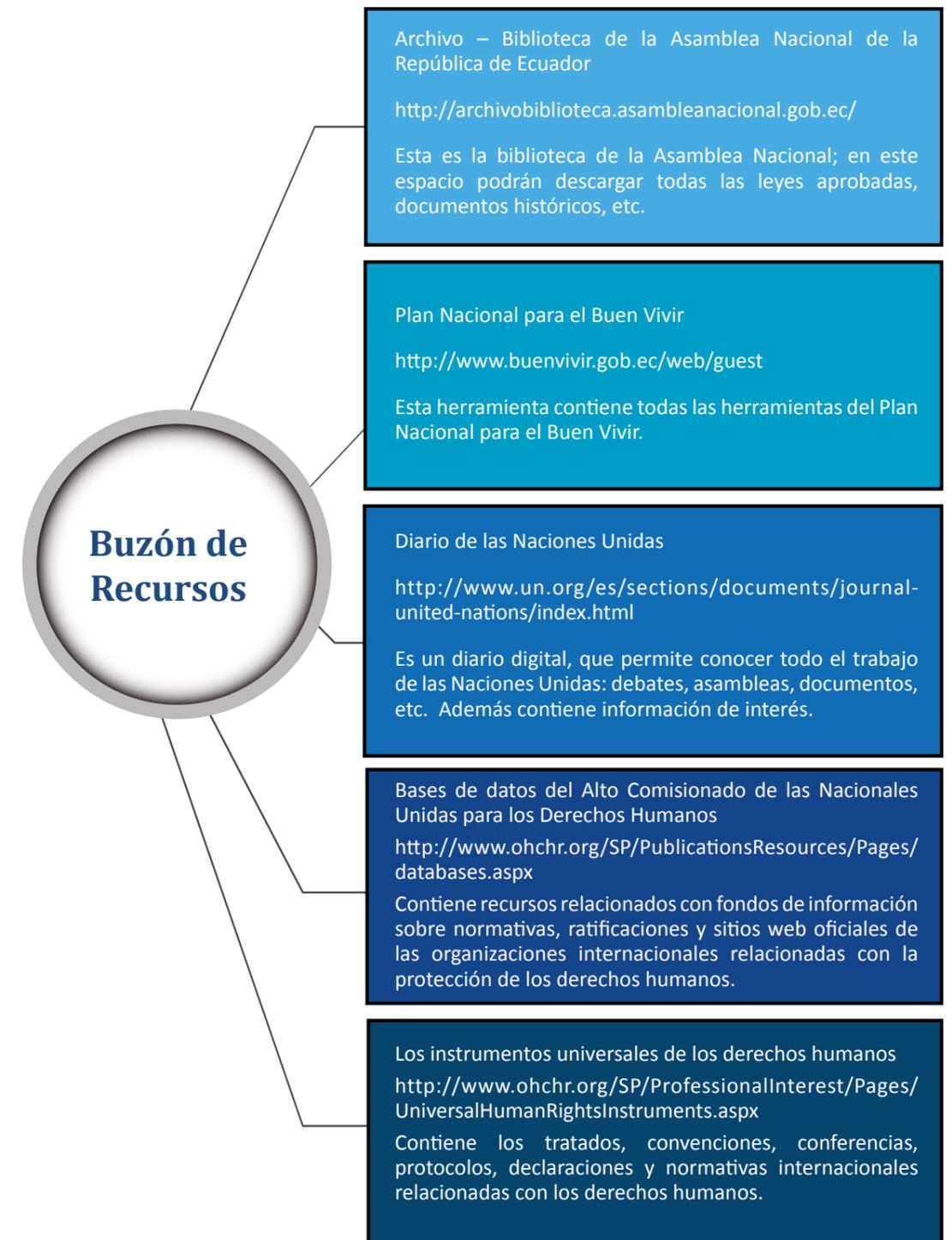
comprometen a los Estados a asegurar esos derechos sin discriminación alguna por motivos de sexo, religión, origen nacional o social, posición económica, condición social, entre otros. A su vez, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) insta a los Estados a tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y responsabilidades para todos los ciudadanos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, opinión pública u otra índole, condición económica o social.

Debido a que esta Guía retoma los ejes de igualdad y ambiente propuestos en la política pública de igualdad y ambiente en la educación superior, se listan algunas de las principales declaraciones, pactos y convenios internacionales relativos al reconocimiento de la igualdad de género, Pueblos y Nacionalidades, población con discapacidad y medio ambiente. La invitación, nuevamente, es que el público lector se interese por consultarlos:

### Cuadro N° 1: Normativa internacional pertinente

Ejes de la Política de Igualdad y Ambiente	Normativa internacional referenciada
<b>Género</b>	Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres (1952)
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979)
	Plataforma de Acción de Beijing (1995)
<b>Interculturalidad</b>	Convenio 169 para la Protección de Pueblos Indígenas y Tribus, de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1989)
	Segundo Decenio Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo (1995)
	Declaración Universal de Derechos Lingüísticos (1996)
	Declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural (2001)
	Declaración y el Programa de Acción de Durban (2001)
<b>Discapacidades</b>	Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)
	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999)
<b>Ambiente</b>	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006)
	Carta Mundial de la Naturaleza (ONU, 1982)
	Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo (1983)
	Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático IPCC (1988)
	Cumbre de Río y Foro Global (1992)
	Convenio sobre Diversidad Biológica (1993)
	Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (1994)
	Convenio de Lucha contra la Desertificación (1996)
Protocolo de Kyoto (1997)	

Elaboración: Senescyt, 2017





## Marco conceptual

La igualdad es un concepto histórico y relacional que exige una definición contextualizada y dinámica. Su concepción cambia con la historia y los logros sociales, dependiendo siempre de las reivindicaciones jurídicas y sociales del momento. La igualdad se plantea como un ideal, como una meta a alcanzar. De ahí su incorporación en las agendas de los organismos nacionales e internacionales que garantizan los derechos humanos.

En sentido general, hablamos de igualdad para referirnos al trato idéntico entre las personas, sin reparos de sexo, condición socioeconómica, identificación etnocultural, clase social u otra circunstancia. En otras palabras, es la ausencia de discriminación. De hecho, igualdad y no discriminación son dos conceptos estrechamente vinculados; ambos se constituyen como principios fundamentales de los derechos humanos.

El objetivo de este apartado es familiarizar a los lectores y lectoras de esta Guía con los principios, enfoques, perspectivas, procesos y estrategias que orientan las herramientas que se proponen más adelante. Su lectura es indispensable para acercarnos a los principales conceptos y definiciones que guían el trabajo de transversalización.

**¿De qué se trata la igualdad y qué entendemos por igualdad en el marco de esta Guía?**

La igualdad enmarca concepciones dinámicas y relacionales que cambian de acuerdo con los contextos socio-históricos específicos de cada sociedad. Por ello, en muchos casos su definición implica límites imprecisos, resulta polisémica y su inclusión en instrumentos operativos es problemática.

Sin embargo, la noción de igualdad entraña una serie de prerrogativas inherentes a las personas que tiene como propósito dotarlas de derechos básicos. Partir de ahí para lograr una definición más o menos completa, que abarque por igual la discusión académica y los fundamentos del derecho internacional, es importante para comprender la complejidad de su significado.

### **El principio de igualdad en el marco de los derechos humanos**

Los derechos humanos proveen un marco filosófico y político que promueve el pleno disfrute de los derechos y libertades, sin excepción alguna. Parte de los principios, acuerdos y normas internacionales consensuadas para identificar a los individuos y grupos sociales históricamente excluidos.

Comprender esta vulneración e implementar medidas compensatorias para reducir la brecha de desigualdad que interrumpen el goce y pleno ejercicio de sus derechos, es una tarea urgente.

Consecuentemente, se erige el enfoque basado en derechos humanos. Se sustenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada en 1948, y operativamente “está orientado a la promoción y 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” (OHCHR, 2006, p. 15). El enfoque basado en derechos humanos confiere legitimidad normativa y social a las políticas públicas, al sustentarse en valores universales referidos a la libertad, igualdad y dignidad humana, garantizadas por medio de las obligaciones establecidas en los instrumentos legales (SENPLADES, 2011a).

El enfoque basado en los derechos humanos se fundamenta en principios como la no discriminación, inclusión, democracia y responsabilidad compartida. Este enfoque permite la incidencia en las demandas específicas de cada contexto, por lo que su aplicación para el análisis de las desigualdades sociales resulta pertinente. De ahí que el principio de igualdad resulte inherente a los derechos humanos, pues constituye su sustento y su razón de ser.

Reconocer al otro como igual es dotarlo del mismo trato que cada individuo considera merecer. La consideración de un sistema igualitario pasa por el ejercicio del reconocimiento del goce de las libertades básicas para todos los individuos. Paralelamente, ese ejercicio debe respetar las esferas de libertad de los otros individuos, es decir, las garantías individuales de índole civil y política, o derechos de primera generación (Torres, 2009).

“Al abordar las desigualdades [...], el principio de igualdad se formula

como condición y oportunidad. Esto quiere decir que todos los individuos deben estar en condiciones tales que efectivamente puedan tener acceso a las mismas oportunidades. Esta noción permea la definición de los derechos económicos y sociales, también llamados de segunda generación. El telón de fondo es la justicia social” (Torres, 2009: s/n).

Igualmente, es importante considerar los derechos de tercera generación, o Derechos de los Pueblos. Estos surgen “como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como de los distintos grupos que las integran” (Aguilar, 1998, p. 93). En el caso de Ecuador, los derechos colectivos de los Pueblos y Nacionalidades indígenas son reconocidos constitucionalmente y, en su aplicación, se amplían también al pueblo afroecuatoriano y montubio.

### Sobre el concepto de igualdad y no discriminación

En el derecho internacional, el principio de igualdad y no discriminación es una de las normas declaradas con mayor frecuencia. Sin embargo, su definición es difícil de rastrear, pues no se encuentra contemplada de manera unívoca en sus fuentes. De hecho, pocas veces aparece referida de manera explícita, por lo que su definición casi siempre está aunada a otro concepto clave: la no discriminación. Desde esta perspectiva, cualquier infracción al principio de igualdad es considerada discriminatoria y, por tanto, violatoria de los derechos humanos. La igualdad, entendida así, implica la “ausencia de cualquier forma de discriminación en lo que respecta al goce y ejercicio de todos los derechos humanos” (Facio, 2012).

Una vía posible para rastrear el concepto de igualdad, es hacerlo a través del concepto de discriminación, mucho más trabajado y definido en los convenios internacionales. En ellos, la discriminación aparece como un término intercambiable al de desigualdad. Esto tiene que ver con la idea de que ambos son aspectos complementarios sobre los que se fundamentan síntomas de inferioridad, exclusión y estigmatización de las personas y los grupos sociales vulnerables.

Vista así, la discriminación es definida como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferenciado que se base, directa o indirectamente, en un fundamento prohibido de discriminación y que tenga la intención de causar, anular o afectar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones” (OHCHR, 2012). Su carácter es intersectorial y constituye una obligación que incumbe atacar a todos los Estados de manera urgente e inmediata.

Al respecto, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer asocia la discriminación con conceptos como distinción (negativa), exclusión o restricción:

La expresión *discriminación contra la mujer* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1979, art. 1).

Igualmente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad pone énfasis en aspectos como la obstaculización o el desconocimiento del goce y el ejercicio de los derechos humanos:

Por *discriminación por motivos de discapacidad* se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce, ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, art. 2).

Por su parte la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial pone énfasis en las esferas de actuación de la vida pública de la cual quedan excluidas las personas por el menoscabo de sus derechos fundamentales:

La expresión *discriminación racial* denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico 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 políticas, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965, art. 1).

Si bien en los instrumentos del sistema de derechos humanos de la ONU no se explicita una definición de igualdad, es claro que para alcanzar este ideal es necesario eliminar la discriminación. Sin embargo, una definición de igualdad que englobe la eliminación de todas las formas de discriminación tampoco puede limitarse a ubicar a todos los seres humanos en el mismo plano, y muchos menos a considerar lo que es justo o injusto para las personas como criterio para esa equiparación. Por ello,

la igualdad, como principio, dista de la equidad como mecanismo, si bien, en algunos casos, ambos son considerados necesarios para el goce y ejercicio de los derechos humanos.

## Sobre el concepto de igualdad y equidad

En el marco de los derechos humanos la igualdad es considerada como derecho y como principio. Si bien aparece referida como uno de los derechos fundamentales de las personas, su accionar atraviesa el contenido de los demás derechos y, por tanto, se constituye en un principio normativo. La equidad, por su parte, aparece referida como un principio ético, asociado a la idea de justicia social. Como principio ético apunta a una meta social y, por tanto, su carácter es instrumental.

La igualdad se erige como un derecho fundamental para todas las personas y su carácter es universal. Aplica para todos y todas por igual y, consecuentemente, esta desligado de las características particulares que definen a los grupos sociales. Por su parte, la equidad busca cubrir las necesidades e intereses de las personas en relación con una idea de justicia social en particular. Esta idea de justicia puede cambiar de una sociedad a otra, correspondiendo a principios éticos, políticos, sociales, culturales ideológicos, religiosos, generacionales, etc.

La igualdad engloba la concepción de diversidad, entendida como una condición inherente a todos los seres humanos. Apela a la inclusión social como mecanismo para su acogida, refiriendo con ello a la dimensión individualizada y adaptativa de la sociedad. De otro lado, la equidad se plantea con respecto a

la diferencia, esto es, la cualidad por la cual una persona se distingue de otra. Recurre a la integración social para referirse a los mecanismos a través de los cuales las personas deben adaptarse a las condiciones sociales del entorno cultural que los rodea.

Mientras la igualdad implica el “trato idéntico o diferenciado que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos” (Facio, 2012: s/n), la equidad supone el “trato imparcial [a las personas] según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado” (Facio, op. cit), desapareciendo con ello la noción de no discriminación de su definición y, por ende, la garantía en el goce de los derechos. Es por ello, que algunas perspectivas, como la que propone la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), plantean la necesidad de pasar de la noción de equidad –instrumentalista y diferenciadora– a la de igualdad, mucho más humana y adaptativa a la realidad social.

## Sobre las nociones de igualdad formal y real

No todas las diferencias de trato son discriminatorias en sí, ni la igualdad solo significa trato idéntico. Sin embargo, el derecho internacional ha distinguido dos formas de entender la igualdad con el propósito de separar la esfera jurídica (igualdad formal), de la esfera social y personal (igualdad real). En el caso de esta Guía, entendemos la igualdad como la conjunción de estas dos esferas, por ello nos referimos a ella como *igualdad plena o total*.

La *igualdad formal* o ante la ley (*de jure*) hace referencia a la exigibilidad y el logro de la igualdad ante el Derecho. Está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales como el tratamiento idéntico al que tienen derecho todas las personas ante la ley. Se fundamenta en la protección y la igualdad de oportunidades para el goce y pleno ejercicio de sus derechos. Al respecto, para la CEDAW:

Se refiere a que los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres. Implica que haya tratamiento idéntico en lo relativo a hombres y mujeres, por ejemplo, al acceso a bienes y servicios, a ser electas, a gozar de la misma libertad de expresión que los hombres, etcétera. El derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares, y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes (ONU Mujeres, 2015, p. 4).

La *igualdad real* o sustantiva (*de facto*) propone la necesidad de garantizar las mismas oportunidades, en distintas esferas sociales y personales, como condición para alcanzar la igualdad. Se complementa con la igualdad formal, pues sugiere que las leyes y políticas deben respetar y proteger los derechos, así como asegurar la desaparición de las desventajas históricas que subordinan a determinados grupos sociales:

Así, mientras que la igualdad formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan.

[...] La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas

estructurales, legales o de política pública (ONU Mujeres, 2015, p. 4).

La igualdad real supone la modificación de las circunstancias que impiden el goce y pleno ejercicio de los derechos de las personas. A su vez, propone el acceso a oportunidades de inclusión a través de medidas estructurales, denominadas por el derecho internacional como *Medidas especiales de carácter temporal* o acciones positivas (también conocidas como acciones afirmativas). Estas tienen como objetivo acortar la brecha de desigualdad mediante acciones que favorezcan a los grupos sociales históricamente excluidos. En algunos casos actúan como medidas compensatorias de la discriminación, por lo que no son de carácter permanente.

Más allá de las características que suponen cada una de estas dimensiones de la igualdad, es importante entender la igualdad como principio holístico, en cuyo caso, la no discriminación implica una disposición para su realización. El principio de igualdad y no discriminación actúa sobre la base de acciones o comportamientos que no tienen justificación objetiva y razonable, que no persiguen un fin legítimo, o no existe una justificación razonable entre el fin y los medios empleados para lograrlo. Recordemos siempre que un acto es considerado discriminatorio si tiene el efecto de menoscabar la igualdad.

## Los ejes de igualdad y ambiente: perspectivas para lograr la igualdad y no discriminación en la educación superior

Debido a su papel como productora y transmisora de conocimientos sustanciales para la vida, la educación

superior está llamada a ser promotora del cambio estructural que permita impactar las dinámicas sociales hacia la igualdad y no discriminación (Múnevar y Gómez, 2014). Sin embargo, las dinámicas de exclusión, discriminación y segregación social no escapan a su realidad, convirtiendo sus sistemas e instituciones en verdaderos ejercicios de convivencia. Esto supone, a su vez, atender dinámicas de poder y subordinación históricamente reproducidas.

Esta es una realidad que no escapa al contexto de la educación superior ecuatoriana. Por ello, desde la SENESCYT, se ha planteado atender esta necesidad a partir de los enfoques y principios que componen la política pública de igualdad y ambiente en la educación superior, y que están recogidos en el libro *Construyendo igualdad en la educación superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente* (SENESCYT y Herdoíza, 2015). El libro plantea tres enfoques: derechos, interculturalidad e interseccionalidad; y cuatro principios: igualdad y equidad, desarrollo integral e incluyente, vinculación orgánica con la comunidad y desarrollo biocéntrico. Además plantea la transversalización de la igualdad en cuatro ejes: género, interculturalidad, discapacidad y ambiente; entendiendo que los contextos de desigualdad y exclusión no solo recaen sobre un ámbito de la vida social. A propósito de esto se plantea la noción de interseccionalidad como:

Una alternativa a la mirada limitante de trabajar con los conceptos de 'género', 'etnia', 'clase' o 'discapacidad' como categorías aisladas o excluyentes [...]. Este enfoque señala la importancia de analizar y responder a los efectos complejos de la interacción entre las múltiples discriminaciones (SENESCYT y Herdoíza, 2015, pp. 20-21).

El enfoque de interseccionalidad supone asumir una serie de factores de discriminación aditiva que torna a ciertos individuos más vulnerables que otros. Estos factores no solo generan violencia, sino que intensifican el poder social de grupos históricamente dominantes sobre grupos subalternos. Por tanto, son fuente de desigualdad: "las realidades de discriminación exceden la suma de las desigualdades parciales" (SENESCYT y Herdoíza, 2015, p. 21).

La interseccionalidad considera que las condiciones que originan la situación de desigualdad de una persona o grupo social, se encuentran interrelacionadas con otras características específicas de la experiencia humana, como la condición de clase, el origen sociocultural, la autoidentificación étnica, el género, la edad, la situación de discapacidad, la movilidad social, entre otras. El enfoque interseccional constituye un camino para articular las acciones que rescatan la agencia de los actores sociales como integrantes de la sociedad (Múnevar y Gómez, 2014). Permite entender que la desigualdad se encuentra anclada a la estructura misma de la sociedad e identificar las transformaciones necesarias para alcanzar la igualdad entre las personas.

Por su parte, los ejes de igualdad y ambiente surgen de las necesidades y demandas que plantea la sociedad, en este caso, a la educación superior. En ese sentido, plantean retos referidos a la formación integral de los individuos con el fin de lograr una ciudadanía plena (Múnevar y Villaseñor, 2005). A continuación se presenta de manera sucinta los ejes o perspectivas de igualdad que plantea la política pública. Se recomienda la lectura del libro de SENESCYT y Herdoíza (2015) para profundizar sobre estos temas.

(Ver Anexo 1: Consejos de lectura del libro *Construyendo igualdad en la educación superior*)

## Género

El concepto de género alude al conjunto de características y comportamientos, roles, funciones y valorizaciones impuestas socialmente a cada sexo (Facio y Fries, 2005). Corresponde a una serie de conceptos, comportamientos y atributos que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La identidad de género va más allá del binomio hombre-mujer, y refleja un sentimiento profundamente sentido y experimentado de su propia identidad. La identidad de género se distingue de la orientación sexual. Esta última corresponde a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otra. Al igual que la identidad de género, todos y todas tenemos una orientación sexual, que es parte constitutiva de nuestra identidad (OHCHR, 2016).

Históricamente, la conformación de espacios sociales ha estado mediada por la diferenciación de género. La esfera pública ha sido un lugar cooptado por los hombres, mientras se ha relegado a las mujeres a la esfera privada. La exclusión de las mujeres, y de los grupos sociales con identidad sexo-genérica diversa, de los espacios de libertad e igualdad, ha configurado escenarios de luchas históricas por la reivindicación de los derechos de unos y otros. Durante siglos ha prevalecido una estructura de poder y una cultura que los ubica en condición de desventaja. Paralelamente se han institucionalizado normas y códigos culturales que desconocen e invisibilizan sus aportes a la sociedad (SENESCYT y Herdoíza, 2015). Como es de esperarse, esta realidad no escapa a la educación

superior, en donde han prevalecido patrones de desigualdad que ubican a la mujer, y personas con otras identidades de género, en situación de desventaja. Algunos de estos patrones recaen sobre la participación en cargos directivos en las instituciones de educación superior, el perfil de egreso de algunas carreras y la distribución de la carga docente.

Por eso, abordar la igualdad desde la perspectiva de género es una necesidad básica para promover el cambio en las dinámicas sociales. Es importante trabajar desde esta perspectiva, tanto en las acciones cotidianas de la vida en el campus, como en los ámbitos de gestión de las instituciones de educación superior, para hacer de ella un elemento transversal del quehacer universitario.

## Interculturalidad

La interculturalidad se presenta como la posibilidad de abatir la tendencia homogeneizadora que ha caracterizado los momentos históricos en los que la acción estatal estuvo orientada hacia la asimilación e integración de los Pueblos y Nacionalidades originarios. Como proceso social se distingue de otro concepto cercano y de uso más común: la multiculturalidad. La multiculturalidad apunta a una colección de culturas singulares sin relaciones entre sí, en el marco de una cultura dominante. La interculturalidad, por su parte, trasciende el respeto, la tolerancia y el reconocimiento de la diversidad. Mientras la multiculturalidad obvia la dimensión relacional y oculta la permanencia de desigualdad e inequidades sociales que históricamente han oprimido a las culturas indígenas, la interculturalidad señala y alienta un proyecto social y político dirigido a la construcción de sociedad, relaciones y

condiciones de vida nuevas y distintas para los Pueblos y Nacionalidades (Walsh, 2009).

En el marco de la política pública de igualdad y ambiente en la educación superior, la perspectiva de interculturalidad es abordada conjuntamente con la categoría de Pueblos y Nacionalidades:

La igualdad es asumida como un derecho que reconoce la deuda histórica del Estado hacia todos los Pueblos y Nacionalidades, y abre camino para saldarla. La interculturalidad es entendida como una tarea pendiente para el Ecuador en la perspectiva de reconocer la diversidad de su población y desarrollar una identidad colectiva basada en el diálogo entre sujetos diversos en condiciones de igualdad (SENESCYT y Herdoíza, 2015, p. 74).

Asumir la perspectiva de la interculturalidad para alcanzar la igualdad, implica superar el reconocimiento formal de una realidad multiétnica, para plantear una convivencia social, política, educativa y cultural entre personas y poblaciones diversas. En el ámbito de la educación superior, esto debe trascender la convivencia y enraizarse en el intercambio de saberes. En su rol de centro de pensamiento y guía del resto del sistema educativo, está llamada a liderar procesos de concientización sobre la realidad de discriminación, inequidad y desigualdad, para contribuir al avance de políticas y prácticas transformadoras, inclusivas e interculturales (SENESCYT y Herdoíza, 2015). Un camino viable es la generación de acciones afirmativas para lograr mayor vinculación de miembros de las comunidades indígenas a la educación superior. Sin embargo, esto debe trascender a políticas adecuadas de bienestar que garanticen su permanencia, aseguren su aceptabilidad por parte de los otros miembros de la

comunidad universitaria y permitan el intercambio de saberes. De igual forma, asegurar la generación de espacios en los ámbitos de investigación o vínculo orgánico con la sociedad

## Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), propone la siguiente definición:

Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 2006, art. 1).

Desde este punto de vista, la discapacidad puede entenderse a partir de dos enfoques: el fisiológico y el social. El primero la entiende como el producto de una afección, accidente congénito o adquirido, que afecta la fisiología humana. Vista así, la discapacidad solo puede solucionarse desde un punto de vista médico. El segundo enfoque la entiende como un fenómeno social. Toma cuerpo en un espacio situacional, dinámico e interactivo, entre alguien que presenta una particularidad, y la comunidad que lo rodea. La discapacidad, de esta manera, es concebida como una construcción interpretativa inscrita en la cultura (Ferreira, 2008).

No es un hecho fortuito entonces que, en la mayoría de las sociedades, las personas con discapacidad sean rechazadas o marginadas de la vida social, pues en ese imaginario, la condición de discapacidad es percibida como un aspecto negativo de la personalidad y, por tanto, un factor de inhabilidad para realizar ciertas labores.

No obstante, esta situación ha venido cambiando en las últimas décadas. El fortalecimiento de un movimiento hacia la inclusión de las personas con discapacidad, y la creciente demanda de atención a la diversidad por parte de las instituciones sociales, constituyen pasos importantes para el cambio social. Sin embargo, el auge del movimiento integrador solo representa el lado negativo de la igualdad, pues el ideal es lograr su verdadera inclusión en materia de derechos individuales y colectivos.

Asumir la igualdad desde la perspectiva de la discapacidad implica, en primer lugar, reconocer que todas las personas son iguales ante la ley y, por tanto, tienen derecho a protección y beneficios sin importar su condición o grado de discapacidad. Además, brindarles garantías para la protección legal y efectiva en contra de toda forma de discriminación. En el ámbito de la educación superior algunas implicaciones serían: asegurar su inclusión en todos los niveles y ámbitos de gestión, propiciar su participación plena en todas las actividades académicas, administrativas y de vinculación con la sociedad, adoptar medidas pertinentes para facilitar su proceso de interaprendizaje y propiciar un ambiente para el libre desarrollo de su personalidad.

## Ambiente

El último eje corresponde al ambiente. Se fundamenta en la noción de la naturaleza como sujeto de derechos, concebida en la Constitución ecuatoriana desde el año 2008. Desde esta perspectiva, el concepto de ambiente rebasa la idea de ecosistema. Su conceptualización es más profunda y no puede reducirse exclusivamente a la conservación. El

ambiente es un “sistema dinámico definido por las interacciones físicas, biológicas, sociales y culturales, percibidas o no entre los seres humanos y los demás seres vivos y todos los elementos del medio en el cual se desenvuelven” (Angrino y Bastidas, 2014, p. 30). Desde este punto de vista, el ambiente es una realidad cultural, determinada contextualmente y construida socialmente.

La crisis ambiental global ha mostrado que estamos ante un problema de carácter político que nos cuestiona acerca del acceso, manejo y transformación de los recursos naturales. Este problema cuestiona la sostenibilidad de nuestras prácticas cotidianas y productivas.

Las temáticas ambientales cobraron fuerza en la segunda mitad del siglo XX, en un primer momento como una muestra de preocupación por los efectos que la presión demográfica tendría en la degradación de la naturaleza y por las consecuencias que esta degradación implicaría para la vida humana. En un segundo momento, la comprensión de las causas y consecuencias de las temáticas ambientales forzó, por un lado, a tener una mirada más crítica sobre las pautas de producción y consumo de las sociedades, y por otro, a considerar la necesidad de una coordinación supranacional para implementar medidas efectivas (SENESCYT y Herdoíza, 2015, p. 128).

Para atender esta necesidad, Ecuador ha adoptado el principio de desarrollo biocéntrico, acorde con el paradigma del Buen Vivir. Este principio asume la organización social a partir del cuidado de todas las formas de vida, asignando valores intrínsecos a la naturaleza para ofrecer la oportunidad de una vida digna para todos y todas. La educación superior, en su papel transformador de la realidad, no puede desligarse del enorme compromiso que esto supone. En ese sentido, el quehacer de las instituciones de educación superior

debe estar alineado con la búsqueda de una sociedad que viva en armonía con la naturaleza.

## Transversalización: ¿Por qué y para qué?

La conjunción de los cuatro ejes de igualdad y ambiente, con una herramienta potencialmente revolucionaria y exigente, podría transformar sustancialmente las políticas institucionales para promover la igualdad y no discriminación en la educación superior. Desde nuestro punto de vista, la transversalización como estrategia ofrece los elementos necesarios para poner en práctica los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la vida social. Conceptualmente se refiere a la inclusión del principio de igualdad en todas las actividades de las instituciones (CNIG, 2013). Es una estrategia que puede aplicarse en todos los niveles y pasos del ciclo de formulación y ejecución de proyectos, así como en sus áreas de acción (SENESCYT y Herdoíza, 2015).

Operacionalmente, la transversalización es el proceso de valorar las implicaciones que tienen, para los actores sociales, las acciones que se planifiquen, ya se trate de legislaciones, políticas o programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las personas sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que puedan beneficiarse por igual y no se perpetúe la desigualdad.

Transversalizar requiere igualmente conocimientos interdisciplinarios sobre las desigualdades [...] Por tanto, es imprescindible la formación de quienes van a

integrar [...] las distintas áreas del saber, así como el conocimiento de las técnicas y herramientas adecuadas para incorporarlas. También se requieren cambios en los procedimientos administrativos y en definitiva en la cultura organizativa que implique nuevos canales para el intercambio y la cooperación (Múnevar y Villaseñor, 2005, p. 52).

El propósito de aplicar un proceso de transversalización es que se produzca un movimiento reflexivo que se extienda a todos los actores sociales y promueva un cambio en la cultura de las instituciones de educación superior.

La cultura institucional hace referencia al complejo entramado de valores, prácticas, supuestos e imaginarios, que constituyen un marco referencial compartido para las instituciones. Proporciona un marco interpretativo desde el cual se le asigna significado a las acciones cotidianas de sus miembros. Es producto de la interacción de las personas y se construye día a día. Refleja rasgos distintivos, producto de la experiencia grupal, y los valores que la sostienen aumentan la cohesión de los miembros de la institución promoviendo la identificación y el compromiso con el proyecto institucional que persigue (Rodríguez, 2009).

Por ello, la transversalización no puede ser solo un concepto impuesto desde un discurso científico, sino que debe constituirse a partir de dar visibilidad a los actores históricamente excluidos. Es un proceso participativo, de construcción colectiva, de incidencia política y siempre en movimiento.

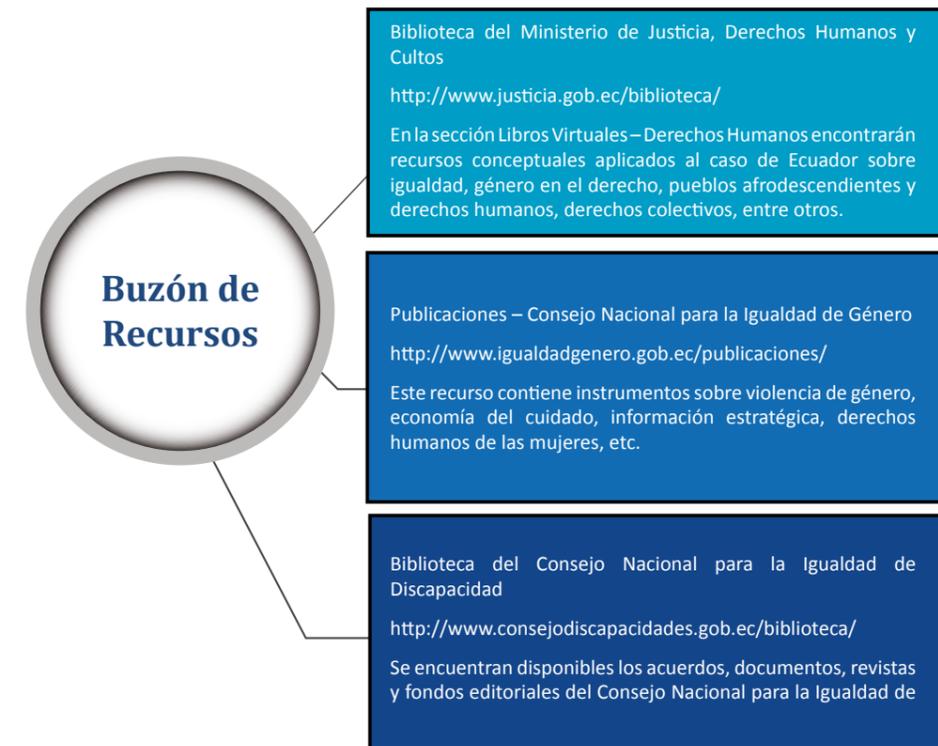
## Procesos participativos y transversalización

La transversalización como estrategia para alcanzar la igualdad no es suficiente

si no se tiene en cuenta el componente participativo necesario para involucrar a todas y todos los actores de la comunidad educativa. La participación, aquí, será entendida como un medio para que las personas reconozcan sus necesidades y su rol social, extendiéndose al alcance de sus derechos. Para lograr este fin es necesario comprender las lógicas particulares de cada institución y el contexto en el que se desarrolla, es decir, su cultura institucional. Esto permite analizar las dinámicas sociales y culturales necesarias para promover la vinculación efectiva de todos los miembros de la comunidad. Adicionalmente ayuda a comprender fenómenos psicológicos y sociales propios de la cultura institucional que

facilitan la conducción de grupos y la producción de liderazgos colectivos.

La participación es una de las claves de éxito o fracaso de la implementación de cualquier proyecto de transversalización. Es un proceso que permanece en el tiempo, pues depende en gran medida del interés y el nivel de involucramiento de las personas en el cumplimiento de metas y lineamientos (Geilfus, 2002). Metodológicamente, se puede emplear diversas actividades para alcanzar este objetivo; la idea es estimular la participación activa, consciente y constante con la mayor representatividad de los actores de la institución, en los procesos de planificación y ejecución de los proyectos.





## Metodología

El enfoque metodológico que asume este documento es esencialmente cualitativo, desde un paradigma socio-crítico. Nos interesa transformar e incidir en la realidad de las personas de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, autoridades, personal administrativo y de servicios) a partir de sus experiencias, conocimientos, necesidades y propuestas. Se busca plantear alternativas de cambio de forma participativa y colectiva, que contribuyan a mejorar las condiciones socio-ambientales, de inclusión, de accesibilidad y de desarrollo académico de la comunidad universitaria en cada IES.

Los conceptos epistemológicos de educación popular (Freire, 1970); de Evaluación Participativa (Counsins, 2014; Zukoski, 2002) y de investigación acción-participativa (Fals Borda, 2008), son elementos clave para el desarrollo metodológico de este documento. A partir de estos, se establecen cinco pasos secuenciales que contienen estrategias, técnicas y herramientas que facilitan el

desarrollo de un proceso participativo para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la institución.

El eje metodológico base para la implementación de la Guía es el conocido como: acción-reflexión-acción (Freire, 1970). Freire, en su praxis educativa, asume que la transformación de la sociedad se da con base en una educación liberadora, cuyo principio fundamental es el *diálogo* en la praxis educativa. En ese sentido, propone conocer primero el contexto, interactuar sobre este y aprender del mismo (acción-praxis), para luego, desarrollar aprendizajes de esta realidad y reflexionar en torno a posibles cambios sobre la misma (reflexión) y finalmente tomar acciones para la transformación de esa realidad (acción), siendo un proceso cíclico y dialógico permanente.

Desde esta perspectiva, a continuación se presenta el esquema metodológico de esta Guía:

## Cuadro N° 2: Matriz metodológica de la Guía

Campo metodológico	Definición metodológica	Paso	Objetivo	Contenidos
Acción	Identificamos nuestra realidad, reconocemos y orientamos el proceso.	1) Preparación.	Conformar los equipos de trabajo para la planificación de la estrategia de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente; y diseñar una estrategia de difusión de apoyo a este proceso.	Actividades para la organización de tareas del equipo de trabajo y el plan de difusión
		2) Diagnóstico Participativo Institucional.	Identificar y analizar las problemáticas y oportunidades internas de la institución, en relación a los cuatro ejes de igualdad y ambiente, a través de un proceso participativo.	Propuesta para la identificación de problemas, necesidades y oportunidades, de acuerdo a cada eje de igualdad y ambiente, en cada ámbito de gestión
Reflexión	Interpretamos nuestra realidad, nos sensibilizamos y tomamos conciencia de la urgencia de actuar.	3) Sensibilización para la transversalización.	Sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria, sobre la estrategia de transversalización para los enfoques de igualdad (género, discapacidades, Pueblos nacionalidades e interculturalidad) y ambiente.	Taller (es) para la sensibilización y capacitación en los enfoques de igualdad y ambiente, para la transversalización.
Acción para la transformación	Incidimos en nuestra realidad para transformarla.	4) Construcción del Plan de Transversalización.	Diseñar un Plan de Transversalización de los ejes de igualdad y ambiente, que se articule a y complemente la planificación estratégica institucional, desde un enfoque interseccional.	Lineamientos para la construcción y validación del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente.
		5) Implementación del Plan de Transversalización.	Definir estrategias operativas para la implementación del Plan de Transversalización.	Líneas de acción propuestas para la implementación del plan.
		6) Seguimiento, sistematización y evaluación.	Elaborar una estrategia de seguimiento y evaluación del Plan de Transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la institución	Propuestas para la retroalimentación y evaluación para el aprendizaje de cada paso y procedimiento desarrollado.

Elaboración: Senescyt, 2017.

## Para tener en cuenta

En cada paso te vas a encontrar con la siguiente estructura:

## Cuadro N° 3: Estructura general de los pasos

Apartado	Observación
Introducción	Descripción breve del desarrollo de las actividades.
Objetivo	Es el propósito de aplicación del paso en el proceso de planificación de la transversalización.
Palabras clave	Son conceptos básicos que se deben considerar para el desarrollo de las actividades.
Puntos de partida	Son consideraciones que se deben considerar antes de ejecutar los pasos.
Desarrollo de actividades	Explica detalladamente cómo desarrollar cada paso de la planificación de la transversalización.
Resultados	Señala los resultados esperados al finalizar cada actividad.
Buzón de recursos	AL final de las secciones principales, se incluyen recursos adicionales que pueden complementar las propuestas de la Guía.
Herramientas	Algunas actividades se complementan con herramientas que están en la sección <i>Caja de herramientas</i> al final de la Guía.

Elaboración: Senescyt, 2017.

## Gráfico N° 1: La Guía, paso a paso



## Paso 1: Preparación



Este paso marca el inicio de la estrategia de transversalización. Se plantea como primera actividad conformar un Equipo Técnico de Transversalización (ETT), un Comité Ampliado de Transversalización y una Comisión de Igualdad y Ambiente. Posteriormente se organizan las actividades a implementar desde un enfoque participativo y finalmente se desarrolla una estrategia de difusión que permita convocar, informar y comunicar las acciones de forma permanente.

**Tiempo de ejecución aproximado:** 4 semanas

### OBJETIVO 1

Conformar los equipos de trabajo para la planificación de la estrategia de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente, y diseñar una estrategia de difusión de apoyo a este proceso.

### PALABRAS CLAVE

**Comunidad Universitaria:** Son todas las personas que conforman la IES: autoridades, docentes, investigadores, personal administrativo, de servicios y estudiantes.

**Actores clave:** Son personas e instituciones identificadas dentro de la comunidad universitaria y en las áreas de influencia de las IES, que están directamente relacionadas con los ejes de igualdad. Prioritariamente, son las personas con discapacidad, personas que pertenecen a Pueblos y Nacionalidades del Ecuador, mujeres, personas de la comunidad LGBTI, hombres, que a pesar de no ser considerados como parte de los grupos históricamente excluidos se ven afectados por políticas de desigualdad, y activistas y defensores de la naturaleza. También son personas o grupos que muestran interés académico y/o político frente a los ejes de igualdad y ambiente.

### PUNTOS DE PARTIDA

En principio, es importante identificar los grupos de trabajo con quienes se articulará todo el proceso de transversalización. Proponemos tres instancias organizativas de transversalización, conformadas desde un enfoque participativo horizontal, que se describen a continuación:

- **Equipo Técnico de Transversalización (ETT):** Es el grupo de profesionales que forman parte de la institución o son contratados como consultoría

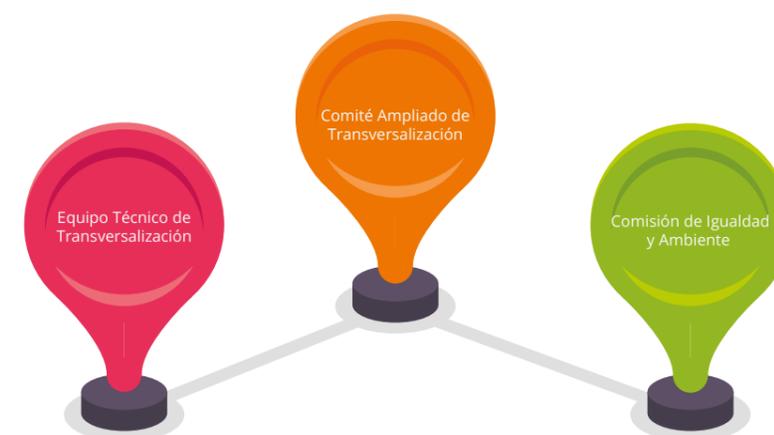
externa, responsables de la coordinación y organización de la implementación técnica de esta Guía. Se recomienda que tengan una dedicación a tiempo completo. Las personas que conforman este equipo deben ser idealmente profesionales con conocimientos específicos en los ejes de igualdad y ambiente y tener experiencia en planificación institucional.

- **Comité Ampliado de Transversalización:** Es el grupo compuesto por actores clave que han decidido voluntariamente ser partícipes del proceso de transversalización. Representan a las personas pertenecientes a grupos históricamente excluidos (personas con discapacidad, mujeres, comunidad LGBTI, personas pertenecientes a Pueblos y Nacionalidades, activistas por la defensa de los derechos y conservación de la naturaleza). Deberá conformarse con personas de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria y a otros actores externos voluntarios, con quienes se desarrollarán las actividades de carácter participativo previstas en esta Guía.

- El rol del Comité ampliado es representar a toda la comunidad universitaria y en especial a los grupos históricamente excluidos, para que se integren sus propias necesidades y se garantice que la estrategia de transversalización sea un proceso participativo, construido desde su propia realidad.

- **Comisión de Igualdad y Ambiente:** Es el grupo de personas elegido por el Comité Ampliado y ratificado por las autoridades institucionales, para ser el vínculo entre estas dos instancias. Su conformación debe considerar criterios con enfoque de género, interculturalidad e inclusión. Además, es importante solicitar la presencia de un/a (s) delegado/a del Rector/a como miembro permanente en la Comisión. Las funciones de la Comisión son las de acompañar y asesorar la estrategia de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente, y gestionar con el **Órgano Colegiado Académico Superior** (o el máximo organismo institucional de toma de decisiones), la implementación del Plan de Transversalización.

## Gráfico N° 2: Instancias organizativas de transversalización



## DESARROLLO

### Actividad 1.1: Conformación del ETT e identificación de actores clave

#### ¿Cómo se hace?

Para iniciar, el/la Rector/a de la IES debe asignar a un/a responsable (coordinador/a técnico/a) del proceso de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la institución. Como primera actividad, la persona responsable tendrá que conformar el Equipo Técnico de Transversalización (ETT). Es recomendable que esta persona tenga disponibilidad a tiempo completo, preferiblemente de planta, para asegurar su disponibilidad y la continuidad del proceso.

Se recomienda que el ETT esté vinculado a un departamento institucional que tenga competencias transversales y de carácter directivo.

#### Funciones del Equipo Técnico de Transversalización:

- Organizar y acompañar los procesos técnicos para la elaboración del Plan de Transversalización.
- Identificar a los actores clave internos y externos para incorporarlos al proceso de planificación de la transversalización.
- Desarrollar todos los insumos técnicos, productos y procedimientos expuestos en esta Guía.
- Sistematizar la experiencia de transversalización en cada una de sus actividades.
- Diseñar y ejecutar el plan de difusión del proceso.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento de actividades y evaluar

el proceso de transversalización (hasta el inicio operativo del Plan).

#### Identificación de actores clave y conformación del Comité Ampliado de Transversalización

Esta actividad a cargo del ETT pretende realizar un mapeo de actores clave a nivel interno y externo de la institución, a fin de conformar el Comité Ampliado de Transversalización. Para ello se debe identificar a personas y grupos de interés que tengan relación directa con los ejes de igualdad y ambiente, así como miembros de grupos históricamente excluidos, personas que tengan vinculación en la planificación institucional, evaluación e investigación en los diferentes estamentos institucionales. Además, personas e instituciones de la sociedad civil, públicas y privadas, que tienen incidencia sobre los temas de igualdad y ambiente en el territorio o comunidad en que se ubica la institución.

Para la conformación del Comité Ampliado, es aconsejable:

- Crear una base de datos de personas e instituciones, con criterio interdisciplinario, es decir, en la que confluyan actores de diferentes disciplinas científicas y académicas, y que sea heterogénea, considerando para su conformación una diversidad de factores como: identidad sexo-genérica, edad, origen de nacimiento, condición de discapacidad, pertenencia a una nacionalidad o pueblo y nivel de formación académica (estudiantes y profesionales).
- Extender una invitación formal a las y los actores identificados, desde la más alta autoridad para ser parte del Comité, explicando todo el proceso que implica la estrategia de

transversalización expuesto en esta Guía. Es fundamental que quienes acepten la invitación expresen con claridad y desde el inicio su voluntad y compromiso de ser miembros activos del proceso de transversalización.

- Asegurar el máximo respaldo institucional y acreditar oficialmente al Comité Ampliado de Transversalización.

#### Resultado 1.1:

- Base de datos de actores clave para la transversalización.
- Confirmación de actores para la conformación del Comité Ampliado de Transversalización.

#### Para tomar en cuenta

Para garantizar la presencia de todos los sectores se pueden establecer preguntas como:

- ¿Qué grupos de interés se encuentran representados?
- ¿Qué grupos no están representados?
- ¿Están participando tanto mujeres como hombres?
- ¿Existen barreras culturales o lingüísticas que limitan una participación equitativa?
- ¿Quiénes son los líderes o las líderes?
- ¿Se está considerando la inclusión de identidad sexo-genérica, edad, origen, discapacidades, etnicidad y condición económica en el comité?

### Actividad 1.2: Reunión de presentación y coordinación de actividades del Comité ampliado y conformación de Comisión de Igualdad y Ambiente

Esta reunión es el punto inicial del proceso participativo de la estrategia de transversalización. Permitirá presentar y organizar la hoja de ruta para la elaboración del plan de transversalización, e identificar a los responsables para cada tarea prevista.

El ETT junto al Rector/a presentarán la propuesta de elaboración del Plan de Transversalización, a los/as actores clave invitados/as, así como los objetivos y resultados macro que se esperan alcanzar de acuerdo al propio contexto institucional.

Se compromete su participación activa en el proceso y se conforma la Comisión de Igualdad y Ambiente (CIA). Esta Comisión es elegida entre los/as participantes de forma voluntaria y tiene como objetivo asesorar, acompañar el proceso para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente y gestionar con las autoridades institucionales la implementación del Plan de Transversalización (elaborado en el paso 4).

Es importante que esta Comisión esté conformada por representantes de los distintos estamentos institucionales (estudiantes, docentes, administrativos y delegado/a de la autoridad principal), y se le reconozca capacidad de toma de decisiones en cuanto a la estrategia de transversalización. Así mismo, deben conformarla personas que representen a los grupohistóricamente excluidos (personas con discapacidad, Pueblos y Nacionalidades, mujeres, LGBTI y defensores/as de la naturaleza).

### ¿Cómo se hace?

El ETT, con el respaldo del rectorado, convoca a reunión a los actores clave identificados (autoridades, docentes, administrativos, estudiantes). Se establece a este grupo de personas como el Comité Ampliado de Transversalización para la elaboración del Plan de Transversalización. Es necesario comprometer su participación permanente durante todo el proceso para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente. Esto implica un esfuerzo continuo de quien lidera el proceso.

Actividades sugeridas a desarrollar en la reunión:

- Bienvenida y presentación de los objetivos de la reunión.
- Presentación de los conceptos generales: ¿Qué significa transversalizar? ¿Qué es interseccionalidad? Conceptos generales sobre género, discapacidades, Pueblos y Nacionalidades e interculturalidad y ambiente.
- Marco normativo legal vigente en educación superior y políticas de igualdad.
- Socialización de la propuesta para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente.
- Construcción participativa del cronograma de actividades (hoja de ruta) de acuerdo a esta Guía.
- Elección de la Comisión de Igualdad y Ambiente.
- Firma de un acuerdo de compromiso institucional para la transversalización.

### Ver Herramienta 1 Matriz de cronograma de actividades

Es importante que en esta reunión se definan fechas tentativas, recursos y responsabilidades para las acciones a ejecutar en la construcción del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente.

#### Resultado 1.2:

- Cronograma de actividades planificado.
- Acta de Comisión de Igualdad y Ambiente.
- Acuerdo de compromiso firmado por los actores clave de transversalización.

### Actividad 1.3: Estrategia de difusión

Como parte del proceso de preparación es importante que se establezca, desde el inicio, una estrategia de difusión en apoyo al proceso de transversalización a nivel institucional, que incorpore herramientas comunicacionales en correlación a cada paso de la Guía. Esta estrategia debe motivar la participación de la comunidad universitaria, informar las actividades a desarrollar y orientar mecanismos establecidos por el equipo de trabajo para la recepción de propuestas y sugerencias al proceso.

Si bien es cierto que una estrategia de difusión está adscrita a un plan de comunicación más amplio, que sigue un protocolo institucional y una metodología estructurada, en esta Guía se propone un procedimiento básico que permita difundir y socializar el proceso a la comunidad universitaria, en consonancia con la política de comunicación interna que cuenta la institución.

## Cuadro N° 4: Ejemplo de estrategia de difusión

Paso metodológico	Objetivos	Mensajes	Plataforma comunicacional	Actividades de difusión	Tareas	Insumos/recursos
Paso 1 Preparación	Dar a conocer a los distintos públicos de la institución el inicio del proceso de transversalización.	¿Qué es un plan de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior?	Comunicación digital. Comunicación impresa.	Gestión de redes sociales, página web. Gestión de carteleras, foros y conversatorios.	Elaborar contenidos y activaciones en redes sociales y web.	Portal web. Espacios físicos de comunicación.
Paso 2 Diagnóstico Participativo Institucional	Informar los resultados clave del DPI.	¿Qué pasa en temas de género (discapacidades, interculturalidad, etc.) en la institución?	Comunicación digital. Comunicación impresa.	Gestión de redes sociales, página web Publicación de notas de prensa en periódico institucional.	Elaborar contenidos y activaciones en redes sociales y web.	Portal web. Espacios físicos de comunicación.
Etc...						

Elaboración: Senescyt, 2017.

### ¿Cómo se hace?

En principio, se delega dentro del ETT la responsabilidad de comunicación a una o dos personas, quienes desarrollarán la estrategia de difusión de acuerdo a las actividades programadas anteriormente, en conjunto con el departamento de comunicación de la institución. Es importante que se utilicen al máximo los canales de difusión institucionales existentes (página web, redes sociales, carteleras, periódico institucional, radio y otros), para convocar e informar sobre las actividades planificadas y realizadas en el proceso de transversalización.

Los responsables de comunicación se encargarán de desarrollar periódicamente los contenidos para publicar en los medios, antes, durante y después de cada actividad. Junto a esto se sugiere desarrollar campañas de sensibilización dentro de la institución a través de productos audiovisuales, fotorreportajes, boletines, entre otros,

sobre los ejes de igualdad (género, discapacidades e interculturalidad) y ambiente.

#### Recuerda

- Un plan de difusión es la idea, planificación y gestión de las vías de distribución de un contenido para alcanzar el objetivo definido en su creación. Por lo general seguimos cuatro pasos a la hora de difundir un contenido: planificamos, adaptamos o formateamos, seleccionamos canal o medio y, por último, medimos y analizamos.

## Paso 2: Diagnóstico Participativo Institucional



Este paso propone realizar un Diagnóstico Participativo Institucional (DPI) que permitirá conocer de forma directa y técnica la realidad institucional que servirá de base para el diseño del Plan de Transversalización. Para esto se propone una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos a fin de corroborar y triangular la información levantada. Los problemas identificados y priorizados serán considerados más adelante para la construcción de la matriz del Plan de Transversalización.

**Tiempo de ejecución aproximado:** 6 a 8 semanas.

### OBJETIVO 2

Identificar y analizar las problemáticas internas de la institución en relación a los ejes de igualdad y ambiente, a través de un proceso participativo.

### PALABRAS CLAVE

**Línea Base de Referencia:** Estudio técnico que muestra las características de la población de la IES, considerando variables claves respecto a situaciones y condiciones en género, discapacidad y autoidentificación étnica, que permitirán realizar análisis de diagnóstico. Además, se incorpora un diagnóstico

ambiental inicial, cuya finalidad es la caracterización de los posibles impactos ambientales resultantes de las actividades desarrolladas en cada IES.

**Informe de Diagnóstico Participativo Institucional:** Es un informe técnico que presenta los resultados globales de todas las actividades del diagnóstico y el análisis de los mismos, desde una perspectiva de transversalización e interseccionalidad, que brinde posibles líneas de acción frente a la realidad estudiada.

**Estereotipos:** Los estereotipos son ideas o imágenes mentales que las personas construimos acerca de otras personas o grupos sociales. Se transmiten socialmente y comúnmente conllevan afirmaciones generales, incompletas y limitadas sobre la forma de ser y actuar de los otros. Los estereotipos suelen producir prejuicios que bloquean la capacidad crítica y detonan en prácticas discriminatorias y excluyentes.

### PUNTOS DE PARTIDA

El Diagnóstico Participativo Institucional es el primer paso esencial para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente. Este permitirá dar cuenta de las barreras y oportunidades culturales y organizativas para el pleno ejercicio de la

igualdad por parte de todos los actores de la educación superior, así como para la realización de la vida con respeto efectivo de los derechos de la naturaleza. A su vez, busca identificar brechas de desigualdad entendiéndose como tales: oportunidades desiguales para el desarrollo profesional o académico de todos los actores; estereotipos de género, culturales o sobre la discapacidad en las competencias, tareas, salarios, funciones o áreas académicas; falta o estado de atención a riesgos de acoso moral, laboral, sexual y cualquier otra forma de violencia basada en género, origen o condición de discapacidad. Así

mismo, busca identificar avances en cuanto a implementación de políticas o acciones de gestión institucional, académica, de personal y de calidad, con enfoques de igualdad y ambiente.

Al momento de iniciar un diagnóstico se sugiere tomar en cuenta ciertas acciones previas que no deben ser seguidas en un orden específico, pero que van a permitir el éxito del diagnóstico participativo. Se sugiere que estas acciones previas se realicen en un proceso deliberativo con participación del Equipo Técnico de Transversalización y la Comisión de Igualdad y Ambiente:

Definir los alcances del diagnóstico.

Identificar la información que se requiere; cuáles son sus fuentes, quién, cuándo y cómo se recopila.

Preparar métodos y herramientas para el diagnóstico participativo.

Corregir, identificar vacíos o desafíos para retroalimentar el proceso.

Junto al desarrollo de estas acciones, es preciso que se defina el tipo de diagnóstico que queremos trabajar. A continuación se presentan algunos tipos.

### Tipos de diagnósticos:

Se proponen diagnósticos con diferentes alcances que dependerán de la disponibilidad de recursos y tiempo. El primero no es participativo, sino más bien de indagación y exploración, una suerte de pre-diagnóstico. Los diagnósticos completo y focalizado, son participativos.

- **Mapa general del estado de situación:** Se trata de un acercamiento que permite delinear un panorama general de la institución en cuanto los aspectos más estratégicos de la situación alrededor de las cuestiones de género, interculturalidad, discapacidades y ambiente.

Este mapa tiene la finalidad de proporcionar una lectura rápida, concisa y sistemática a la persona o grupo que lidera el diagnóstico sobre desigualdades. No está concebido para hacerse de manera participativa, sino para uso exclusivo de los responsables del diagnóstico. Este mapa puede ser el detonante para hacer un diagnóstico más profundo o focalizado en algunas temáticas.

- **Diagnóstico completo:** Este diagnóstico abarca todas las áreas y niveles que componen la IES. Este tipo de diagnóstico permite obtener una valoración detallada de la situación y favorece la integralidad de nuestro análisis y de nuestras acciones futuras. La participación representativa de toda la comunidad educativa es clave en su realización, por lo que tiene que asegurar

claramente la confidencialidad en cuanto a las fuentes de información.

- **Diagnóstico focalizado:** Esta opción consiste en seleccionar solamente un aspecto, que puede ser un área de la institución, un proyecto o un ámbito estratégico. Esto nos permite ampliar el análisis de un resultado del diagnóstico general. Independientemente del aspecto seleccionado, la recomendación es intentar un abordaje integral e interseccional, es decir, considerando la relación del aspecto analizado con diferentes factores de desigualdad. Este tipo de diagnóstico permite concentrar todos los recursos en el área seleccionada y, por lo tanto, medir de manera más inmediata los logros y avances.

La fase de diagnóstico es clave para marcar el punto de partida de las IES. Se requiere de un Equipo Técnico de Transversalización diverso e inclusivo que construya estos instrumentos y sistematice la información encontrada. Es fundamental garantizar que la metodología usada sea la más propicia para conseguir y analizar el tipo de información que se requiere.

En esta Guía se sugiere un Diagnóstico Participativo Institucional de tipo completo, que incluye un pre-diagnóstico no participativo (estado de situación) y un proceso participativo de carácter cualitativo. A continuación, se presentan las actividades para realizar el Diagnóstico Participativo Institucional:

### ¿Sabías que?

Un diagnóstico participativo aporta al proceso de transversalización con:

- Rigor.
- Procesos de sensibilización y reflexión.
- Mayor conocimiento desde diferentes puntos de vista y experiencias.
- Mayor información sobre la problemática.
- Mayor apropiación de los resultados.
- La construcción de la responsabilidad colectiva.
- Identificación de problemas y soluciones de forma colectiva.
- El empoderamiento y una mayor legitimidad de la persona o grupo que lidera el diagnóstico.

### Actividad 2.1: Línea base de referencia

Una línea base es un instrumento de indicadores para el seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos, que se suele utilizar al inicio de los mismos. Esta permite obtener información sobre la situación inicial del escenario donde se desarrolla un proyecto y su población objetivo,

para así “establecer comparaciones posteriores e indagar por los cambios ocurridos” (DANE, s.f. p. 14). En este sentido, los indicadores de la línea base se establecen de acuerdo a la planificación del proyecto. Sin embargo, la línea base también puede utilizarse como herramienta de referencia para un diagnóstico inicial previo a la planificación, utilizando indicadores generales que se podrán seguir en

el futuro. Esta Guía propone el uso de esta herramienta tanto para la caracterización de la población de las IES y algunas situaciones de desigualdad reconocidas por diversos estudios nacionales e internacionales, como de los impactos ambientales causados por la actividad de estas instituciones.

### ¿Cómo se hace?

**Ver Herramienta 2 indicadores de línea base de igualdad.** Inevitablemente la línea base de referencia deberá desarrollar paralelamente un componente de igualdad y un componente ambiental.

El primero se puede concretar de dos maneras. En primera instancia, se recomienda la caracterización de la población a través del análisis y sistematización de la información de registro de docentes, estudiantes y trabajadores que reposa en los sistemas de información de la institución. En principio, esto debería permitir caracterizar al universo poblacional de las IES en función de algunas variables significativas de género, pertenencia a Pueblos y Nacionalidades y discapacidad, que podrían complementarse con la aplicación de encuestas. De no contar con información que permita realizar esta caracterización completa y debido al tiempo que tomaría recopilarla, es recomendable utilizar una encuesta por muestreo para la **línea base de referencia** y priorizar la ejecución de un censo u otra estrategia que permita caracterizar a la población en las primeras etapas de la implementación del Plan de Transversalización.

En cualquiera de los dos casos, el primer paso deberá ser la selección de variables e indicadores que permitirán la caracterización de la población y la realización de análisis de seguimiento posteriores. Estas podrán

ser complementadas con variables adicionales para mejorar la comprensión de las problemáticas o para la realización de estudios específicos. Se recomienda recopilar información en torno a variables claves de la población como sexo, identidad de género, condición y tipos de discapacidad, autoidentificación étnica, edad, nivel socioeconómico y lugar de nacimiento. Estas variables, deben cruzarse con otras que permitan vislumbrar las dinámicas de ingreso, permanencia y egreso de estudiantes; las distribuciones de estudiantes, docentes e investigadores por carreras (facultades y áreas de conocimiento); los tipos de contratación de docentes, personal administrativo y de servicio; la distribución en la ocupación de cargos directivos, académico-administrativos o representativos; además de las que cada IES considere apropiadas. Del cruce de estas variables se obtendrán indicadores simples y compuestos acerca de diferentes situaciones o contextos de desigualdad en las IES.

Tras establecer las variables será importante definir las fuentes y técnicas de recolección de la información más apropiadas para cada IES, considerando la información existente previamente, la calidad de las fuentes (de acuerdo a cada estrategia), el tamaño de la comunidad de la institución, así como el tiempo y los recursos disponibles para esta primera etapa del diagnóstico. Es fundamental la sensibilización y capacitación del equipo técnico que se encargará de esta tarea.

Durante la implementación de la herramienta o técnica seleccionada es muy importante respetar el anonimato de las personas que hacen parte de la comunidad y cuya información se recolecta. Posteriormente, se propone la construcción de una matriz que permita la sistematización y cruce de estas variables para los análisis pertinentes.

**Ver Herramienta 3 indicadores de línea base ambiental.** En cuanto al componente ambiental de la línea base, el objetivo es lograr la caracterización de los posibles impactos ambientales resultantes de las actividades de cada IES, a través de indicadores y variables relacionadas con temas claves como la infraestructura, el consumo y producción de energía, el tratamiento de los residuos, el consumo de agua, entre otros.

¿Para qué sirve? La caracterización de la población no solo es un elemento fundamental del diagnóstico para poder entender a quiénes y cómo afectan las desigualdades al interior de las IES, sino también cómo las formas de la actividad universitaria afectan a la naturaleza. También es la base que nos permitirá monitorear los resultados específicos como generales, e impactos de la implementación del Plan de Transversalización y las acciones que se adelanten en relación al mismo.

#### Resultados 2.1:

- Matriz de resultados de línea base de igualdad completa.
- Matriz de resultados de línea base ambiental completa.

### Actividad 2.2: Análisis institucional

Ya que esta Guía propone acciones y herramientas para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en todos los ámbitos del quehacer institucional, es muy importante que el Diagnóstico Participativo Institucional incluya indicadores que permitan analizar y monitorear la gestión pertinente a los ejes de igualdad y ambiente, que cada IES adelanta.

#### ¿Cómo se hace?

Para este análisis se propone un conjunto de indicadores que permitirán en

examen rápido de las acciones o políticas institucionales adelantadas para el alcance de la igualdad y la armonía con la naturaleza, en el marco del Buen Vivir. Aún antes que como referencia para evaluar la gestión institucional, este análisis servirá como lista de verificación o valoración de las posibles acciones que podría emprender o fortalecer cada IES para la disminución de las brechas de desigualdad, en articulación con su propia planificación institucional. Los indicadores propuestos han sido adaptados de la propuesta de estándares, orientaciones y lineamientos del libro Construyendo igualdad en la educación superior.

(Ver Anexo 1: Consejos de lectura del libro Construyendo igualdad en la educación superior)

¿Para qué sirve? Este análisis nos permite entender el estado de las capacidades institucionales para el alcance de la igualdad y el equilibrio con la naturaleza, así como determinar acciones viables para la atención de las situaciones de desigualdad más urgentes.

Resultado 2.2: Documento de análisis institucional completo.

### Actividad 2.3: Taller de Diagnóstico Participativo

Esta actividad es de carácter cualitativo, su importancia dentro del proceso del DPI es fundamental, ya que complementa la información cuantitativa con las percepciones, subjetividades y apreciaciones que tienen los actores involucrados con el tema. Consiste en un taller en el que se desarrollan tres temas fundamentales: análisis de los factores de discriminación y estereotipos presentes en la cultura institucional, análisis de las problemáticas institucionales en

función de las necesidades de los grupos históricamente excluidos, y priorización de problemas y necesidades en relación a los ejes de igualdad y ambiente.

### Objetivos del Taller de Diagnóstico Participativo:

Conocer e identificar de manera participativa las principales problemáticas culturales e institucionales frente a factores de discriminación y desigualdad en relación los ejes de igualdad y ambiente.

Contenidos generales (temas):

- a) Análisis de factores de discriminación y estereotipos implícitos en la cultura institucional en relación a los ejes de igualdad (actividad a desarrollar de forma separada con cada estamento).
- b) Identificación y análisis de problemas y necesidades en relación a los ejes de igualdad y ambiente.
- c) Priorización de problemas y definición de líneas de acción.

#### ¿Cómo se hace?

La convocatoria está dirigida a los miembros del Comité Ampliado de Transversalización. La propuesta se basa en un taller que permita recoger evidencias de los principales problemas y necesidades existentes sobre los ejes de igualdad y ambiente, e identificar los factores de discriminación y estereotipos existentes en la cultura organizacional.

El taller propicia la participación real de los integrantes del Comité, por tanto es importante que la información resultante sea sistematizada de la mejor manera, recogiendo explícitamente sus actitudes, imaginarios, discursos, posturas y propuestas.

El taller se divide en dos momentos. El primer tema (a) se trabaja con

cada uno de los estamentos de la IES por separado, es decir, con los/as estudiantes, docentes, autoridades, personal administrativo y de servicios. Se hace esta diferenciación debido a que el objetivo de esta parte es reconocer las actitudes y/o estereotipos que están presentes en los diferentes estamentos sobre los grupos históricamente excluidos y el cuidado de la naturaleza.

En el segundo momento del taller se trabajan los temas (b) y (c), y se realiza con todo el Comité Ampliado de Transversalización; los grupos de trabajo se dividen en función de los ámbitos de gestión institucional (investigación, formación, vinculación con la sociedad e institucionalización).

#### ¿Cómo recoger la información?

En cada actividad es necesaria la presencia de al menos dos personas del Equipo Técnico: un/a facilitador/a y un/a sistematizador/a (quienes coordinan con el equipo responsable de la sistematización del proceso).

El/la facilitador/a de cada grupo de discusión cumple un rol fundamental, que consiste en orientar y facilitar el desarrollo de la discusión. Debe focalizar el debate hacia el objetivo que se busca y no sesgar la discusión de acuerdo sus propias percepciones. Además debe procurar una participación equitativa de todas las personas presentes en el taller.

El sistematizador/a, por su parte, tiene la responsabilidad esencial de recoger a detalle todas las intervenciones de los participantes del grupo. Como apoyo se recomienda grabar en video o audio las sesiones, para luego clasificar, categorizar y analizar la información.

A continuación se presenta el desarrollo de cada uno de los temas:

**a) Análisis de factores de discriminación y estereotipos implícitos en la cultura institucional e imaginarios sobre prácticas de cuidado del ambiente**

**Técnica:** Juego de roles

**Objetivo:** Identificar actitudes, estereotipos y factores de discriminación implícitos en la cultura institucional. Ver Herramienta 5: Matriz de análisis e interpretación de resultados del Taller de Diagnóstico Participati vo.

**Duración:** 60 minutos

**Observación:** Analizar la cultura institucional de una IES implica un proceso complejo tanto a nivel teórico como metodológico, que abarca una amplia red de dimensiones que integran los sistemas y subsistemas de una organización, así como también implica un análisis a nivel individual y colectivo. Con esta consideración, en esta guía se propone un breve acercamiento que permita comprender específicamente los estereotipos que se encuentran implícitos en la cultura institucional, en función de los ejes de igualdad (género, discapacidades e interculturalidad) y ambiente.

**Desarrollo:**

La técnica *juego de roles* tiene cierta similitud con la del *sociodrama*. La diferencia radica en que en ésta se representan y analizan, en torno a roles definidos, las actitudes, modelos mentales, estereotipos, características de las personas y la organización frente a un tema determinado.

- Para iniciar dividimos a los participantes en cuatro grupos

aleatorios y asignamos un tema (eje) a cada uno: género, discapacidades, interculturalidad y ambiente.

- La técnica consiste en que cada grupo represente de forma creativa un caso cotidiano en su institución, en un contexto determinado, por ejemplo: en la relación alumnos-profesores en el aula de clase; la relación profesores – autoridades, la relación universidad-comunidad., etc. Cada grupo escoge un escenario y actores posibles.
- Al interior de cada grupo se genera una discusión a partir de los siguientes criterios de análisis: actitudes y formas de pensar sobre cada uno de los ejes de igualdad (género, discapacidad, interculturalidad) y ambiente, estereotipos sobre diversas personas (personas con discapacidad, hombres, mujeres, personas de Pueblos y Nacionalidades, personas de diversas condiciones sexo-genéricas) y factores de discriminación existentes.
- Se definen los roles, se distribuyen entre las y los miembros de cada grupo y se construye la historia a presentar.
- Cada grupo presenta al resto de participantes su representación. Se recomienda que no se mencione explícitamente el tema asignado y representado, con el fin de que el resto de participantes lo identifique y reflexione.
- Al final de cada presentación se establece un diálogo constructivo entre todo el grupo en función de los criterios propuestos: actitudes y formas de pensar de las personas, estereotipos y factores de discriminación **hacia diferentes**

**grupos. Se discuten y se analizan sus causas y consecuencias en torno a los grupos históricamente excluidos y la naturaleza.**

**Nota importante:** considerando que esta técnica puede provocar la expresión de opiniones sensibles, así como la necesidad de evitar que estas estén mediadas por relaciones de poder entre actores, se recomienda que se realice un taller con cada uno de los estamentos institucionales (estudiantes, docentes, personal administrativo, de servicios, actores externos y autoridades).

**b) Identificación y análisis de problemas y necesidades de la naturaleza y las personas de grupos históricamente excluidos**

¿Cómo se hace?

Esta actividad se realiza a través de la técnica de grupos de discusión. Para ello, se conforman cuatro grupos de forma equitativa por cada ámbito de gestión: investigación, formación, vinculación con la sociedad e institucionalización. Estos grupos deben ser heterogéneos y representativos de la comunidad universitaria, con el fin de obtener criterios diversos e integrales.

Conformar estos grupos de acuerdo a los ámbitos de gestión de las IES permitirá que sus resultados se articulen con mayor facilidad a la planificación institucional, a través del Plan de Transversalización.

Nota: Se sugiere que estos grupos se mantengan al momento de realizar la construcción de la matriz operativa del Plan de Transversalización.

Una vez conformados los grupos se asignan las preguntas generadoras a través de un conversatorio guiado,

para identificar los problemas relevantes. El facilitador/a guiará el desarrollo de la actividad promoviendo la participación de todas las personas participantes en cada grupo y evitando el monopolio de la palabra.(Ver Herramienta 6: Preguntas generadoras Grupos de discusión)

Finalmente, cada grupo presentará en plenaria los resultados de sus reflexiones y se realizará un proceso colectivo de retroalimentación. A continuación, se clasifican y enlistan las necesidades por cada eje.

¿Para qué sirve? A través de esta actividad se identifican los problemas específicos de las personas con discapacidad, de las personas de los Pueblos y Nacionalidades, de mujeres, hombres y personas con diversas identidades de género, que son parte de la institución, así como las necesidades socio-ambientales existentes. Esto permitirá tener una base clara para establecer, más adelante, acciones eficaces en el Plan de Transversalización.

Nota: Se recomienda que se oriente adecuadamente la identificación y definición de los problemas por cada eje, en cada grupo. Es importante que estos sean concretos y se identifique claramente su correspondencia con las competencias internas de la institución. Caso contrario, se corre el riesgo de plantear acciones que no podrán ser ejecutadas desde la planificación institucional y el Plan de Transversalización no podrá llevarse a cabo con eficacia.

**c) Priorización de problemas y definición de líneas de acción**

Esta actividad permite priorizar, a través de un proceso participativo,

los problemas identificados en cuanto a igualdad y ambiente, por cada ámbito de gestión. Así se podrán enfocar las acciones del Plan de Transversalización.

Para realizar este proceso existen varias herramientas. En este caso, proponemos dos de las más conocidas en el ámbito de gestión de proyectos: matriz de priorización de problemas y árbol de problemas-objetivos.

### Priorización de problemas

#### ¿Cómo se hace?

Una vez identificados los problemas, en los mismos grupos se procede a priorizarlos. Existen múltiples métodos de priorización de problemas. Para este caso, el método recomendado para priorizar es la matriz de priorización o método de ranqueo. Toledo (2004) propone una técnica que consiste en seleccionar un grupo de criterios y otorgarle a cada uno un valor entre 1 y 5 para el análisis de los problemas identificados.

#### Baremo

Muy bajo	1
Bajo	2
Medio	3
Alto	4
Muy alto	5

#### Criterios

(A) Tendencia en el tiempo: ¿En qué nivel ha habido incremento o decrecimiento del problema en los últimos 5 años?

(B) Frecuencia: ¿A qué proporción de la comunidad universitaria afecta el problema?

(C) Gravedad o severidad del

problema: ¿Cuán grave para el bienestar de las personas es el problema?

(D) Disponibilidad de recursos: ¿Cuál es el nivel de prioridad de recursos físicos, humanos o financieros que se necesita para resolver ese problema?

(E) Vulnerabilidad y posible prevención del problema: ¿En qué nivel es posible intervenir para que la situación mejore?

(F) Importancia política: ¿En qué medida es importante y urgente, para la comunidad universitaria y su ámbito de incidencia, resolver el problema?

La puntuación de 5 puntos se otorga al problema que presente la mayor frecuencia, gravedad, repercusión en la comunidad universitaria, recursos disponibles, tendencia ascendente, vulnerabilidad con las intervenciones a ese nivel y en coherencia con la misión de los planificadores. Los otros valores (entre 2 y 4) se otorgan a los problemas que cumplan parcialmente los criterios; y a los que no cumplan estos criterios o lo hagan en mínima proporción, se les otorga el valor de 1 (Toledo, 2004).

Cuando concluye esta operación con todos los criterios, se suman los valores obtenidos, con vistas a obtener la puntuación que corresponde a cada problema. Posteriormente, los problemas se ubican comenzando por el de mayor puntuación y terminando por el de menor, quedando organizados por orden de prioridad en una matriz de priorización de problemas. La priorización de problemas debe ser realizada colectivamente, y el grueso de las acciones que se propongan en el Plan de Transversalización

deben ser dirigidas hacia aquellos problemas con mayor puntuación obtenida. Aunque la priorización parezca un ejercicio meramente cuantitativo, la asignación de los valores y la misma priorización

deben ser reflexionadas y discutidas colectivamente, lo que permitirá, incluso, priorizar problemas que a pesar de su importancia para el colectivo su valoración no se ajuste a los criterios aquí sugeridos.

## Cuadro N° 5: Matriz de priorización de problemas

Ámbito	Eje	Problemas	Criterios						Total	
			A	B	C	D	E	F		
Investigación	Discapacidades	1	Valor asignado entre 1 a 5							
		2								
		3...								
	Ambiente									
Formación, etc.	Género									
	Interculturalidad									

Adaptado de Toledo, 2004.

Considerando la amplitud y profundidad que implica un Plan de Transversalización de cuatro ejes, se recomienda que inicialmente se considere únicamente el problema con mayor puntuación de cada eje de igualdad y ambiente de cada ámbito de gestión (investigación, formación, vinculación con la sociedad e institucionalización). Así, se contará con cuatro problemas por ámbito y en total serán 16 problemas priorizados. El objetivo es que el Plan se convierta en una herramienta factible a corto y mediano plazo. Sin embargo, para futuras acciones se debe considerar los demás problemas analizados, según su importancia.

#### ¿Para qué sirve?

Esta herramienta permite enfocar los problemas de forma objetiva y técnica, con el fin de que el Plan

procure respuesta real y efectiva a las necesidades institucionales, de los grupos históricamente excluidos y de la comunidad universitaria en general.

Análisis de causas-efectos y búsqueda de soluciones: árbol de problemas y árbol de objetivos (definición de líneas de acción)

El árbol de problemas es una técnica que se emplea para analizar a detalle las necesidades vinculadas con un tema específico o con una situación dada, utilizando la relación causa-efecto.

Si representamos gráficamente las relaciones causa-efecto de las necesidades identificadas, observaremos que éstos adoptan la forma de un árbol; de allí, el nombre de la técnica. La noción de causa-efecto alude a un análisis y reflexión lógico que permite conocer las diversas

dimensiones de un problema a partir de las siguientes preguntas: ¿Cuál es el problema? ¿Qué origina el problema? ¿Cuáles son sus consecuencias? (Bobadilla & Percy, 1998).

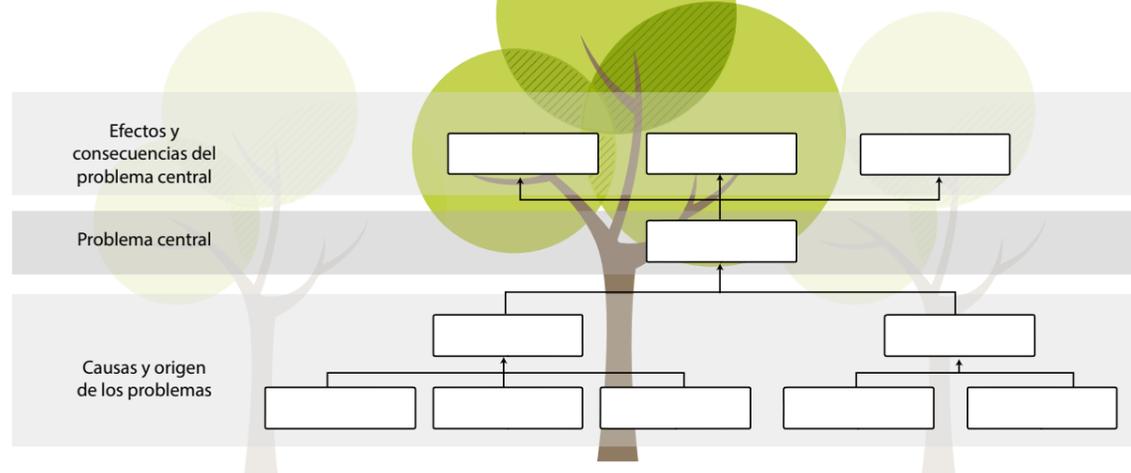
#### ¿Cómo se hace?

**Ver Herramienta 7: Matriz árbol de problemas y objetivos** Una vez priorizados los problemas, los grupos analizan sus causas y efectos. Para ello se trabaja con base en la matriz de árbol de problemas. Es importante orientar a la reflexión interseccional y transversal de los problemas identificados, es decir, siempre cuestionando su efecto u

origen en diferentes ámbitos de gestión institucional (no solo el de cada grupo), así como su relación con diversas formas de desigualdad. En la mitad del árbol se deberá poner cada problema priorizado y reflexionar sobre sus causas y efectos, ubicándolos arriba y abajo, como se muestra en gráfico N° 2.

Una vez elaborados los árboles de problemas, estos se transforman en árboles de objetivos. Para ello, se sigue la misma estructura: objetivo central (a partir del problema central), objetivos específicos (a partir de las causas) y estrategias de acción (a partir de los efectos).

**Gráfico N° 3: Esquema del árbol de problemas**



El árbol de objetivos permitirá encaminar el Plan de Transversalización de manera adecuada y objetiva.

Recomendaciones generales sobre el diagnóstico participativo:

**Proceso interno y participativo:** Alternar métodos individuales y colectivos. Garantizar la confidencialidad y la transparencia del proceso e iniciar un proceso de sensibilización sobre el

tema/eje en la comunidad universitaria.

**Lenguaje comprensible:** La calidad del diagnóstico se verá favorecida con el uso de un lenguaje claro, conciso y, sobre todo, comprensible para todas las personas de la universidad.

**Buscar apoyo:** Su respaldo a lo largo de todo el proceso es esencial, porque supone no sólo *oficializar* el proceso, sino que implica que las autoridades

han realizado un compromiso con esta tarea.

Usar **herramientas variadas** y adecuadas al contexto, enfatizando el rigor técnico.

**Ser pacientes:** Un diagnóstico de estas características necesita tiempo, sobre todo si se desea encauzar hacia un proceso de sensibilización, de apropiación, y de acción por parte de toda la comunidad educativa.

**Difundir el diagnóstico:** Presentar los resultados a toda la comunidad educativa como un ejercicio de validación. Hacer un documento accesible al público.

**Uso del diagnóstico:** Orienta las acciones para continuar el proceso. Es un insumo clave para la elaboración del Plan.

Resultados 2.3:

- Matriz de análisis e interpretación de resultados completa.
- Listado de problemas priorizados por cada eje y ámbito de gestión.
- Matriz de árbol de problemas y objetivos.

#### Actividad 2.4: Informe de Diagnóstico Participativo Institucional y matriz de transversalización

Esta actividad, consiste en la elaboración de un informe que recopila el análisis de los resultados de las distintas fases del Diagnóstico Participativo Institucional, con base en los resultados de las herramientas trabajadas. Este informe, de carácter técnico, presenta las problemáticas identificadas, analizadas y priorizadas en cada ámbito de gestión en relación a los ejes de igualdad y ambiente. Este ejercicio se sintetiza en la matriz de transversalización, que consiste en la propuesta de objetivos, metas, líneas de acción, acciones, resultados esperados, indicadores,

población objetivo, responsables y cronograma general.

#### ¿Cómo se hace?

**Ver Herramienta 8: Matriz de transversalización.** Se propone que el Equipo Técnico de Transversalización (ETT) se encargue de analizar y cruzar la información obtenida en la línea base con la del diagnóstico institucional y con la identificación y priorización de problemas realizada de manera participativa en los grupos de discusión. Con base en ello, se deberá diseñar un plan de acción que responda de manera coherente a las diferentes problemáticas identificadas y establezca rutas objetivos, metas, responsables y cronogramas claros, que puedan ser validados en un nuevo proceso participativo. Es recomendable que sea el Equipo Técnico quienes, de manera independiente y responsable, consoliden el informe del diagnóstico para luego completar la matriz (o al menos validarla) con la Comisión de Igualdad y Ambiente. La activa participación de la Comisión en este punto permitirá que la propuesta incluida en la matriz, refleje los intereses y necesidades de distintos grupos, a la vez que considere de manera realista las capacidades y posibilidades institucionales para la transversalización.

¿Para qué sirve? El informe sirve para presentar los resultados del diagnóstico ante las autoridades y la comunidad de la IES, así como para realizar una validación participativa práctica de las estrategias propuestas para iniciar la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la IES.

#### Resultados 2.4:

- Listado de participantes.
- Informe de diagnóstico participativo institucional.
- Matriz de transversalización.

## Paso 3: Sensibilización para la transversalización

### 3.1. Taller de sensibilización y fortalecimiento de conocimientos

El paso 3, *Sensibilización para la transversalización*, propone realizar un taller para la reflexión y formación de la comunidad universitaria, incluidos los involucrados en el proceso de transversalización.

Luego de contar con una noción más amplia de la realidad institucional en relación a los ejes de igualdad y ambiente, es imprescindible crear un espacio de reflexión sobre esa realidad, que estimule la sensibilización, asimilación y construcción colectiva de conceptos entre los participantes.

**Tiempo de ejecución aproximado:** 1 a 2 semanas

#### OBJETIVO 3

Sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria, sobre la estrategia de transversalización para los enfoques de igualdad (género, discapacidades, Pueblos y Nacionalidades e interculturalidad) y ambiente.

#### PALABRAS CLAVE

**Módulos de formación:** Contienen la pauta metodológica de cada taller de formación. Es importante que se aborden los aspectos conceptuales,

metodológicos, **técnicos y recursos a utilizar.**

#### Puntos de partida

- Convocatoria: está dirigida a los y las participantes de los grupos de discusión convocados en el paso 2 y todas y todos los actores de la comunidad universitaria que quieran sumarse, o algunos actores clave que se quiera priorizar en su sensibilización. Debe garantizar el carácter heterogéneo y representativo, con especial atención hacia los actores clave del proceso para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente. Es importante invitar a las autoridades de la institución.
- Metodología: sigue los principios del modelo *acción-reflexión-acción* de Paulo Freire (ver metodología). La modalidad de *taller* es pertinente al modelo, pues permite la proximidad entre los/as participantes y los/as facilitadores/as, y el desarrollo de actividades prácticas, participativas e interactivas. Los tiempos destinados para las actividades que propone el taller y el desarrollo de los módulos del mismo pueden ser definidos de acuerdo con los recursos, cronograma y plan de trabajo diseñados por el equipo técnico encargado de la transversalización al interior de cada IES.

- Facilitadores/as: un grupo diverso que contribuya al equilibrio de perspectivas e ideas. Las personas que conformen este grupo deben demostrar experiencia práctica en el manejo y aplicación de metodologías participativas y conocimientos específicos en el tema. Se sugiere que la facilitación del taller esté a cargo del Equipo Técnico de Transversalización (máximo 5 personas).

#### DESARROLLO

#### Actividad 3.1: Taller de sensibilización y fortalecimiento de conocimientos sobre los enfoques de igualdad y ambiente

Se propone un espacio para el fortalecimiento de conocimientos y la reflexión crítica de los participantes en torno a los ejes de igualdad y ambiente.

#### ¿Cómo se hace?

**Ver Herramienta 9: Plantilla metodológica del taller de sensibilización.** El taller es de carácter participativo y desde el enfoque de educación popular. Combina reflexión individual e integración grupal, en el que se abordan componentes de instrucción, reflexión y sensibilización; propicia el debate y la argumentación para la construcción colectiva de resultados y conclusiones.

Contiene dos módulos formativos que se pueden desarrollar en dos jornadas consecutivas.

#### Objetivo general del taller:

Aportar conocimientos conceptuales sobre los contenidos que orientan los ejes de igualdad y ambiente, para sensibilizar y reflexionar sobre la

importancia de implementar planes de transversalización en la IES.

#### Objetivos específicos:

- Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la gestión de la IES.
- Aportar conocimientos específicos que permitan la reflexión crítica de los fundamentos conceptuales y normativos que orientan la política de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior.

**Duración:** 12 horas (aproximadamente).

#### Componentes:

La propuesta metodológica del taller es acorde con el enfoque epistemológico de esta Guía. En ese sentido, cada módulo se conforma de tres componentes que orientan las actividades propuestas, como se describe en el cuadro No. 5.

#### Contenidos:

El taller se divide en dos módulos temáticos que orientan los contenidos mínimos necesarios del proceso de formación para la transversalización. Los módulos siguen un orden secuencial, de forma tal que será indispensable cumplir uno para continuar con el siguiente. Se sugiere que los contenidos sean abordados en jornadas continuas, de tal forma que se garantice la continuidad del proceso. Sin embargo, cada equipo técnico de transversalización deberá adaptar la metodología a sus posibilidades.

## Cuadro N° 6: Componentes del taller de formación

Componente	Descripción
1. <b>Sensibilización</b>	Se asocia con los estímulos que nos ayudan a despertar emociones y sentimientos frente a una situación concreta de la vida. Su objetivo es la identificación de los / as participantes con los grupos históricamente excluidos, a través de situaciones cotidianas que tiendan al cambio.
2. <b>Conocimientos</b>	Relacionado con la producción de nuevos entendimientos y saberes de la realidad. Su objetivo es dotar a los / as participantes de información que promueva nuevos marcos comprensivos acordes con la propuesta de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente.
3. <b>Reflexión</b>	Se refiere a la capacidad de analizar con detenimiento una acción o situación concreta de la vida cotidiana para generar procesos de cambio. Su objetivo es examinar con detalle los pros y contras de la realidad para la toma de conciencia y el cambio social.

Elaboración: Senescyt, 2017.

## Cuadro N° 7: Módulos temáticos del taller de formación.

Módulo	Descripción	Tiempo
1. <b>Formación y fortalecimiento de conocimiento</b>	Desarrollo conceptual de los ejes de igualdad y ambiente a través de actividades grupales para el fortalecimiento de conocimientos	6 horas
2. <b>Resultados del diagnóstico participativo<sup>1</sup></b>	Presentación de resultados del paso 2: Diagnóstico Participativo Institucional, para la sensibilización y reflexión	6 horas

Elaboración: Senescyt, 2017.

### RECURSOS

#### Materiales:

- Aula múltiple con capacidad para 40 personas.
- Espacios abiertos con capacidad para 40 personas.
- Equipos de proyección, video y sonido.
- Materiales para trabajo de grupo: marcadores, papel, tarjetas, papelotes, cinta adhesiva.

#### Humanos:

- Personal capacitado para facilitar el taller (4 personas).
- Personal capacitado para sistematizar los contenidos del taller (1 persona).

- Personal invitado con conocimientos académicos o testimoniales sobre los contenidos del taller (al menos 1 persona por eje de igualdad y ambiente).

#### RESULTADOS 3.1:

- Listado de participantes y sistematización del taller.
- Sensibilización y mayor conocimiento de una parte de la comunidad universitaria sobre los contenidos de los ejes de igualdad y ambiente.

**Nota:** Se sugiere complementar este taller con la actividad 4.1.b del paso 4, para que se articule en una sola jornada.

## Paso 4: Construimos el Plan de Transversalización



El cuarto paso de la Guía responde al aspecto metodológico: Acción para la transformación. A partir del análisis de la problemática institucional, junto al desarrollo de capacidades en el paso anterior, se proponen tres momentos importantes para desarrollar efectivamente la transversalización. En primer lugar se valida la matriz de transversalización con las autoridades de la institución y con los actores clave representantes de la comunidad universitaria. Luego se construye el documento final del Plan de Transversalización que recoja los resultados de todo el proceso realizado. Finalmente se activa la socialización pública del Plan a toda la comunidad universitaria.

Tiempo de ejecución aproximado: 4 semanas (hasta la implementación).

#### OBJETIVO 4

Elaborar un Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad (género, discapacidades, pueblos nacionalidades e interculturalidad) y Ambiente, que se articule coherentemente a la planificación estratégica institucional..

### PALABRAS CLAVE

**Plan de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente:** Es el documento de carácter técnico, que comprende la problemática institucional, los resultados del diagnóstico, los objetivos, las acciones a ejecutar, las líneas estratégicas y los indicadores, para llevar a cabo la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente.

#### Puntos de partida:

Para el desarrollo del plan se deben considerar los siguientes tres instrumentos:

- Libro Construyendo igualdad en la educación superior (SENESCYT & Herdoíza, 2015). En este documento se presentan los estándares y lineamientos para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior. **(ver Anexo 1: consejos de lectura del libro Construyendo igualdad en educación superior)**
- Árbol de problemas y objetivos (realizado en el DPI).
- Análisis institucional (realizado en el DPI).
- Matriz de transversalización (realizado en el paso2).

## Actividad 4.1: Validación de la matriz de transversalización

La matriz de transversalización es la herramienta técnica central del Plan. La propuesta elaborada por el ETT junto con la Comisión de Igualdad y Ambiente (en el paso 2), se valida en dos espacios diferentes y secuenciales, con el fin de que su aplicación sea efectiva. En primera instancia, se propone una validación con autoridades del Consejo Directivo Universitario (o el máximo organismo institucional de toma de decisiones) y luego, una vez ajustado en función de las posibilidades operativas institucionales, se valida, al menos, con el Comité Ampliado de Transversalización.

### a. Validación de la matriz de transversalización con autoridades

#### ¿Cómo se hace?

El ETT junto con la Comisión de Igualdad y Ambiente, solicitan una reunión al Órgano Colegiado Académico Superior para socializar la propuesta técnica del Plan de Transversalización. Es importante que en esta reunión se analice de forma estratégica la pertinencia de las líneas de acción de la matriz de transversalización propuestas por el ETT y la Comisión en función del diagnóstico realizado y la planificación institucional.

Algunos puntos importantes a desarrollar en esta reunión son:

- Presentación del informe de Diagnóstico Participativo Institucional.
- Presentación de actividades realizadas en el proceso de transversalización.

- Presentación de la matriz de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente.
- Análisis y discusión sobre objetivos, indicadores y líneas de acción.
- Gestión del presupuesto institucional para ejecutar el plan.
- Concreción de acuerdos y compromisos.

Cabe destacar que esta validación no es la definitiva, se concreta con la de los actores clave.

### b. Validación de la matriz de transversalización con el Comité ampliado de transversalización

Una vez que se tiene el documento ajustado en función de las necesidades e intereses prioritarios institucionales, se expone al Comité ampliado de Transversalización para su validación.

#### ¿Cómo se hace?

En una reunión con el Comité Ampliado, la Comisión de Igualdad y Ambiente y el ETT presentan la matriz del plan de transversalización validada con las autoridades. Se analizan las líneas de acción propuestas por cada eje de igualdad y en ambiente, en relación a los ámbitos de gestión. Es importante recoger las expectativas e intereses que tienen las personas involucradas en el proceso y lograr acuerdos que conjuguen las disposiciones de las autoridades, las capacidades institucionales y los intereses del Comité

El Equipo Técnico debe tener la capacidad de analizar y orientar el debate de forma constructiva, a fin de que el documento sea enriquecido de la mejor forma, recogiendo los

intereses de cada una de las partes involucradas.

Finalmente se consolida la matriz y se procede a desarrollar el documento general.

Nota: En el caso de no llegar a un consenso sobre las propuestas de la matriz de transversalización entre los actores involucrados y las autoridades, es importante que la Comisión de Igualdad y Ambiente asuma y lidere un proceso de negociación entre las partes, velando principalmente por los intereses de los grupos históricamente excluidos y la naturaleza.

**Resultado 4.1.:** Matriz de transversalización validada por autoridades y actores clave.

## Actividad 4.2. Elaboración del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente (PTEIA)

#### ¿Cómo se hace?

El ETT elabora el informe técnico final, es decir, el *Plan de Transversalización*

*de los Ejes de Igualdad y Ambiente (PTEIA)*. Este documento de carácter técnico, debe contener a detalle el proceso realizado y validado con todos los actores involucrados y autoridades de la institución.

A continuación se presenta un esquema general de los contenidos que debe incluir el documento:

- Introducción
- Antecedentes
- Justificación del Plan
- Objetivos
- Marco conceptual y normativo
- Diagnóstico Participativo Institucional
- Desarrollo del Plan:
- Presentación de la matriz de transversalización
- Gestión del Presupuesto
- Cronograma
- Estrategia de sostenibilidad
- Anexos

**Nota:** Revisar herramienta 8 (Matriz de transversalización)

Los criterios mínimos sugeridos para la elaboración del Plan de Transversalización son:

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 presupuesto y 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.



**Resultado 4.2:** PTEIA aprobado para su publicación y difusión.

### Actividad 4.3: Socialización del PTEIA

La socialización del Plan es una actividad importante a desarrollar con el fin de presentar a toda la comunidad universitaria, y a la sociedad en general,

las estrategias de transversalización a implementar. Para ello, se propone realizar un evento abierto en el que se presenta el proceso participativo realizado hasta concluir en el documento final. Además, se presenta a los miembros de la Comisión de Igualdad y Ambiente, quienes serán los encargados de realizar seguimiento y veeduría para su ejecución.

#### Recuerda que:

El Plan debe ser el producto de un proceso de planificación participativa, que llegue a definir objetivos colectivos que las IES quieren alcanzar para lograr inclusión social, igualdad y armonía con la naturaleza, en aporte al mejoramiento de la calidad educativa y al desarrollo social.

**Resultado 4.3.:** Informe de socialización del PTEIA

## Paso 5: Implementamos el Plan

### 5.1. Líneas de acción propuestas para implementación del Plan.

Una vez establecido el PTEIA es importante definir estrategias para llevarlo a la práctica. La implementación del Plan pone a prueba las capacidades, voluntad política y responsabilidad de cada institución, para transformar su cultura y prácticas institucionales, de cara a la construcción de igualdad y relaciones armónicas con la naturaleza, de acuerdo a lo establecido en la normativa nacional e internacional.

**Tiempo de ejecución aproximado:** en función del Plan.

#### OBJETIVO 5

Definir estrategias operativas para la implementación del Plan de Transversalización.

#### PUNTOS DE PARTIDA

La implementación debe ser un proceso minucioso que tome en cuenta los factores de riesgo, debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que se tienen al momento de transversalizar los ejes de igualdad y ambiente. En este paso se proponen algunos parámetros mínimos en los que debe basarse el proceso de transversalización, así como también las metas y resultados a esperar.

Se plantean algunas tácticas que favorecerán el cumplimiento de las actividades planificadas. Estas ofrecen procedimientos adecuados para producir resultados específicos o para impulsar procesos.

#### Tácticas para la implementación:

- **Identificar intereses, posiciones, empatías y relaciones.**

Para llevar adelante la implementación del plan, es fundamental reconocer los intereses, las emociones y el posicionamiento de los diferentes actores y grupos de interés involucrados respecto a los planteamientos del mismo.

Así mismo, es esencial considerar los grados de resistencia, sensibilidad y compromiso hacia la implementación de los enfoques de igualdad y ambiente por parte de las personas que conforman la institución y que temprana o tardíamente deberán participar de la materialización de estos en sus entornos. Para ello, es fundamental que quienes se encarguen de liderar la implementación en las distintas áreas o momentos, monitoreen y consideren las actitudes de quienes se van sumando a la implementación, así como de quienes se verían afectados por la misma. Esto es fundamental si se considera

que aunque se transformen las políticas institucionales, los logros del Plan serán marginales si no se logra transformar poco a poco la cultura institucional en relación con cada eje de igualdad y ambiente. De encontrar resistencias, el contexto de cada IES deberá orientar la búsqueda de alternativas, siendo siempre recomendable apoyarse en estrategias pedagógicas y de sensibilización.

- **Contemplar diversos caminos, priorizando las puertas de entrada estratégicas, según los objetivos.**

Este proceso, por definición, implica una diversidad de caminos posibles. La transversalización de los enfoques de género, interculturalidad, discapacidades y ambiente no puede limitarse solamente a la institucionalización. El trabajo en la cultura institucional es esencial, así como la transformación de las diversas prácticas académicas y de las relaciones de la IES con la sociedad. Por lo tanto es esencial analizar cuáles son las puertas de entrada, los espacios y oportunidades estratégicos que se presentan dentro de la comunidad educativa. Las puertas de entrada son diversas, según las actitudes de las personas y según los entornos específicos dentro de cada IES. Las entradas también van a cambiar de acuerdo a los objetivos prioritarios del plan.

- **Desarrollar capacidades de negociación.**

Es fundamental cultivar y mantener desde el inicio una actitud de diálogo y negociación. Quienes lideren y participen de la implementación deben tener conciencia y claridad de que hay diversos intereses y agendas dentro de una institución y

que es necesario mantener diálogos continuos y establecer márgenes de negociación. Esto no solo permitirá aprovechar y potenciar las oportunidades en el escenario de la implementación, sino que ayudará a que determinados cambios sean menos forzados para quienes los viven y se den en contextos más horizontales, con compromisos compartidos. Así se podrá trabajar en disminuir resistencias y apuntar a impactos más profundos y duraderos en las actitudes de las personas.

#### Posibles obstáculos o desafíos para la implementación

Un obstáculo importante para implementar los planes de transversalización tiene que ver con la cuestión presupuestaria. El presupuesto es un “elemento transversal que ha de hallarse presente tanto en la toma de decisiones como en las acciones [...] y que hace parte de cada uno de los momentos de la elaboración de políticas” (Múnevar y Gómez 2014, p. 108). En la institución se debe analizar con anticipación el impacto de las políticas de presupuesto sobre los temas de igualdad y ambiente.

El principio de no discriminación ha de estar presente en los procesos de asignación presupuestal. [...] El presupuesto, además de ser un instrumento [...] que demanda acciones de transversalidad [...], contribuye a hacer más transparente la relación entre lo político y lo público, entre las políticas y el gasto, entre las demandas poblacionales y la inversión social (Op. cit).

Aunque el tema presupuestario es importante, no es el único elemento que puede dificultar la transversalización. A continuación se presenta un resumen de obstáculos a considerar en el momento de generar un plan e implementarlo.

## Cuadro N° 8: Posibles obstáculos y soluciones para la implementación

Obstáculos	Posible solución
Imprecisión de objetivos	Deliberación de las metas y propósitos del Plan.
Ambigüedad conceptual	Investigación sobre diversos enfoques conceptuales y deliberación para adscribirse a uno de ellos.
Incongruencias	Buscar coherencia entre problemas – objetivos – metas.
Propuestas inalcanzables	Dimensionar las posibilidades de acción y los recursos disponibles desde el diseño del plan y sus estrategias.
Resistencias de parte de los actores	El trabajo de sensibilización debe realizarse antes, durante y después del proceso de transversalización. También son necesarias las alianzas con los diversos actores involucrados.
Falta de presupuesto	Evaluar costos y recursos humanos, materiales y financieros.
Dificultades de implementación	Organizar las acciones en secuencias de actividades y asignar responsables.

Elaboración: Senescyt, 2017.

## DESARROLLO

### 5.1. Líneas operativas propuestas para la implementación de un Plan para la Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente en la Educación Superior

Se propone implementar la estrategia de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en concordancia directa con la política pública de igualdad, no discriminación y cuidado de la naturaleza en la educación superior.

En ese esfuerzo la SENESCYT, con apoyo de la UNESCO, publicó en el año 2015 el libro *Construyendo igualdad en la educación superior* (SENESCYT &

Herdoíza, 2015), en el que se desarrollan estándares y lineamientos que trazan el horizonte de la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente. En este documento se establecen posibles líneas de acción a implementarse en cada IES, producto del análisis técnico que se requiere para alcanzar la igualdad en la educación superior. Si bien es cierto que se tratan de líneas de acción propuestas, es hoy por hoy, el avance más significativo en materia de política pública de igualdad y ambiente en la educación superior. A continuación se recogen las más relevantes de acuerdo a cada eje, aunque se recomienda revisar la propuesta completa de lineamientos en el libro *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*:

## Cuadro N° 9: Líneas de acción propuestas para la implementación

Eje Género:	En el ámbito de la gestión institucional:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir y promover los estándares de igualdad de género en la educación superior, que se deberán cumplir en el conjunto del sistema y sus instituciones.</li> <li>- Asegurar que los reglamentos, estatutos, instrumentos de evaluación, requisitos para la aprobación de carreras, entre otros, contemplen los estándares de igualdad de género.</li> <li>- Estudiar, proponer y ejecutar mecanismos de distribución equitativa de recursos, capaces de reflejar y ejecutar la política de transversalización de la igualdad de género. A la vez, garantizar que las políticas y mecanismos de acceso a becas y crédito educativo contemplen las desventajas comparativas de las mujeres y personas con diversa identificación sexo-genérica.</li> </ul>
	<b>En los ámbitos de formación, investigación y vínculo con la comunidad:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar una agenda de investigación para estudiar y analizar las formas en las que se expresan las desigualdades en el conjunto del Sistema de Educación Superior y sus instituciones, capaz de generar información cuanti-cualitativa sobre las brechas de género.</li> <li>- En la planificación académica, asegurar la transversalización de los estándares de igualdad de género en la nivelación, las mallas curriculares de los troncos comunes, programas de pregrado y posgrado, y promover centros de estudios de género capaces de generar conocimiento y aportar a la agenda sobre este tema en todos los programas académico-profesionales.</li> <li>- Promover y participar en comités consultivos regionales y redes nacionales para capacitar, difundir, ejecutar y dar seguimiento a la transversalización del eje de igualdad de género y los estándares de igualdad.</li> <li>- Desarrollar procesos de articulación interinstitucional capaces de dar coherencia a las políticas y estrategias de igualdad de género, promoviendo la necesaria coordinación de estos esfuerzos con los niveles de educación general básica y bachillerato, en donde se crean las bases de la reproducción de la inequidad y discriminación en el ámbito educativo.</li> <li>- Asegurar condiciones de igualdad del personal docente y administrativo femenino y de las diversidades sexo-genéricas, en cuanto a escalafones, remuneraciones y estabilidad. Ello involucra tanto la revisión de reglamentos y estatutos, como la aplicación de medidas de acción afirmativa y la identificación de indicadores en la fórmula de asignación de recursos para aumentar el número de docentes mujeres y de personas con diversa identificación sexo-genérica.</li> <li>- Promover la formación de técnicos para la gestión del aparato estatal, capaces de asumir la aplicación de los estándares de igualdad de género, así como la formación de calidad de profesionales en todas las áreas, conscientes y respetuosos de los derechos de género.</li> <li>- Contar con espacios de apoyo para aquellos docentes y estudiantes que sean madres y padres trabajadores, a fin de que puedan desarrollar sus actividades con la garantía de que los niños de 0 a 5 años estén bajo un cuidado adecuado, como parte de los servicios indispensables en la educación superior.</li> <li>- Elaborar un protocolo para atender los casos de violencia y discriminación por género, e incluir en el Departamento de Bienestar Estudiantil el espacio necesario para receptor denuncias de violencia, acoso y de incumplimiento de los derechos de género. Asimismo, contar con servicios de atención legal, psicológica, de salud integral y académicos, así como de sanación de los actos de violencia y discriminación.</li> </ul>

Eje Pueblos y Nacionalidades e Interculturalidad:	En el ámbito de la gestión institucional:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las intervenciones dirigidas a la igualdad de pueblos y nacionalidades deberán asumir una perspectiva interseccional que dé cuenta de la condición compleja y aditiva de variables discriminatorias de clase, etnia, género y discapacidad, a fin de concebir y aplicar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades a estudiantes, académicos y personal administrativo proveniente de estos sectores.</li> <li>- Acceso equitativo a oportunidades educativas, académicas e investigativas. Este comprende, pero no se limita, a acciones afirmativas encaminadas a la reducción o eliminación de prácticas discriminatorias dictadas por pertenencia étnica.</li> <li>- Igualdad de oportunidades para el acceso de hombres y mujeres de toda pertenencia étnica a la educación y a los puestos de decisión, contemplándose el concepto de mérito relativo a la oportunidad.</li> <li>- Integración de los objetivos de igualdad de Pueblos, en tanto componentes esenciales de la evaluación de los estándares de calidad de la educación superior. Se deriva la necesidad de construir sistemas de monitoreo de indicadores de equidad étnica y de interculturalidad como un proceso permanente que parta de una línea de base investigativa y permita medir los avances y desafíos pendientes de la educación superior en al menos dos niveles de acción: a) institucional global y b) académico-programático.</li> <li>- Eliminación de toda forma de discriminación y violencia por razones de pertenencia étnica a Pueblos y Nacionalidades, como requisito de igualdad fundamentado en los derechos humanos, con medidas normativas, de vigilancia y de apoyo a las personas discriminadas o victimizadas.</li> </ul>
	<b>En los ámbitos de formación, investigación y vínculo con la comunidad:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revaloración de los saberes de los Pueblos y Nacionalidades en términos de su contribución al acervo de fuentes epistémicas, a las ciencias, las culturas, las cosmovisiones, el arte, la organización social y política. Ello debe ir de la mano de una seria revisión de los programas académicos y sus currículos para que los reflejen sistemáticamente.</li> <li>- Promoción de la carrera especializada de docencia intercultural bilingüe y de otras carreras que den respuesta a las necesidades de desarrollo integral de los Pueblos en los territorios.</li> <li>- Desarrollo de agendas investigativas de carácter participativo, que permitan sistematizar, difundir y transversalizar los conocimientos de Pueblos y Nacionalidades; preservar las lenguas originarias y su incorporación en términos de aprendizajes.</li> <li>- Diseño y ejecución de programas y proyectos de interaprendizaje en vínculo con comunidades étnico-culturales diversas, en tanto fuente de conocimientos, nuevos valores y diálogos interculturales.</li> <li>- Incorporación de conocimientos científicos y tecnológicos que ofrecen las personas en condiciones migratorias diversas, en tanto fruto de sus experiencias educativas y de vida. Ello incluye a ecuatorianos que retornan e inmigrantes de otras culturas y países.</li> <li>- Promoción de una política lingüística inclusiva y plural que reconozca el valor de las lenguas originarias en los procesos académicos y contribuya al bilingüismo español-lengua nativa entre toda la ciudadanía.</li> </ul>

Eje Discapacidades	En el ámbito de la gestión institucional:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover que los reglamentos y estatutos de las IES contemplen los estándares de igualdad en la discapacidad.</li> <li>- Estudiar, proponer y ejecutar mecanismos de distribución equitativa de recursos, capaces de reflejar y ejecutar la agenda de igualdad en la discapacidad.</li> <li>- Concomitantemente, garantizar que las políticas y mecanismos de comunicación adecuada y acceso a becas y crédito educativo contemplen las desventajas comparativas de las personas con discapacidad.</li> <li>- Elaborar protocolos para atender los casos de violencia y discriminación por razones de discapacidad y crear instancias específicas de denuncia de la violencia y de cumplimiento de derechos con servicios de atención legal, psicológica y académica para las personas con discapacidad.</li> <li>- Crear una unidad institucional que coordine la educación inclusiva y especial, y que vigile y proteja los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación y la violencia física o psicológica.</li> </ul>
	En los ámbitos de formación, investigación y vínculo con la comunidad:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos de los planteamientos coherentes con el objetivo de inclusión son, por ejemplo: las adecuaciones curriculares y metodológicas, la garantía de pleno acceso a la información relativa a los programas y materias, la diferenciación de la evaluación, el acompañamiento, la preparación pedagógica de los docentes y la sensibilización del cuerpo estudiantil.</li> <li>- Para garantizar su pertinencia, el abordaje de estos componentes debería realizarse de forma conjunta y colaborativa por parte de las IES, las organizaciones de la sociedad civil y las personas que viven con alguna discapacidad.</li> <li>- Desarrollar una agenda investigativa para estudiar y analizar las formas en las que se expresan las desigualdades en el conjunto del Sistema de Educación Superior y sus instituciones, capaz de generar información cuanti-cualitativa sobre las dificultades que enfrenta la población con discapacidad.</li> <li>- En la planificación académica, asegurar la transversalización de los estándares de igualdad en la nivelación, las mallas curriculares de los troncos comunes, programas de pregrado y posgrado, y promover especializaciones pertinentes a las problemáticas de la discapacidad, así como promover el acceso de las personas con discapacidad a todas las áreas del saber, incluyendo las científicas y tecnológicas.</li> <li>- Promover la coordinación racional entre oferta y demanda para la formación de profesionales en educación especial, y evaluar nuevas opciones de carreras para las personas con discapacidad y para el área de discapacidad.</li> <li>- Asumir su rol en la formación de técnicos para la gestión del aparato estatal capaces de ejecutar la agenda de igualdad y sus estándares, así como la formación de calidad de profesionales en todas las áreas, conscientes y respetuosos de los derechos de las personas con discapacidad.</li> <li>- Asegurar condiciones de igualdad de docentes y personal administrativo en discapacidad en términos de escalafones, remuneraciones y estabilidad. Ello implica, por una parte, la revisión de reglamentos y estatutos, así como la aplicación de medidas de acción afirmativa y la identificación de indicadores en la fórmula de asignación de recursos para aumentar el número de docentes titulares con discapacidad.</li> <li>- Capacitar a docentes y técnicos que profundicen este tema desde el punto de vista de la valoración e inclusión de las personas con discapacidad, para su aplicación en los programas de estudio: mallas curriculares, material de estudio, ayudas técnicas, tecnologías y facilidades para la atención a las necesidades educativas especiales.</li> <li>- Desarrollar procesos de articulación interinstitucional capaces de dar coherencia a las políticas y estrategias de igualdad en la discapacidad que promuevan la necesaria coordinación de estos esfuerzos con los niveles de educación general básica y bachillerato, para enfrentar de modo integral el mejoramiento del acceso y el desarrollo educativo de las personas con discapacidad.</li> <li>- Participar y fomentar espacios de diálogo y coordinación interuniversitarios y en el territorio para capacitar, difundir, ejecutar y hacer seguimiento de los estándares de transversalización del eje de igualdad en la discapacidad.</li> </ul>

Eje Ambiente:	En el ámbito de la gestión institucional:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar y ejecutar programas y proyectos que conviertan a los campus en ejemplos de prácticas ambientales coherentes y sostenibles.</li> <li>- Generar insumos e información actualizada para apoyar al Estado en la toma de decisiones relacionadas con la preservación del ambiente, la biodiversidad y los bienes y servicios ecosistémicos.</li> <li>- Desarrollar, desde las IES, modelos y mecanismos resilientes al cambio climático, gestión de desechos y uso eficiente de la biomasa para el fomento de la innovación social y la conservación de la naturaleza.</li> <li>- Generar espacios y acciones dentro de las instituciones para el fomento de la educación socioambiental en la práctica institucional y de sus actores.</li> </ul>
	En los ámbitos de formación, investigación y vínculo con la comunidad:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar y fortalecer la oferta académica en términos de carreras, especializaciones y mallas curriculares con la finalidad de incluir contenidos relacionados con los derechos de la naturaleza y el derecho humano fundamental a un ambiente sano, la conservación ambiental, la mitigación y adaptación al cambio climático y la corresponsabilidad ciudadana.</li> <li>- Desarrollar investigación básica y aplicada sobre la biodiversidad, tecnologías limpias y ambientalmente sostenibles.</li> <li>- Promover programas de vinculación con la comunidad en torno a la conservación del ambiente y su biodiversidad, que resuelvan problemas concretos de las localidades y que promuevan la concientización de la población respecto a su derecho a un ambiente sano.</li> <li>- Desarrollar mecanismos y espacios de vinculación comunitaria enfocados en una educación socioambiental integral.</li> <li>- Estructurar agendas de cooperación entre proyectos de investigación, educativos y comunicacionales para localidades necesitadas de intervenciones ambientales y de programas de educación ambiental.</li> <li>- Generar insumos solventes y efectivos que direccionen la implementación masiva de la educación ambiental en el país.</li> <li>- Coordinar iniciativas con el sistema educativo preuniversitario a fin de promover una educación ambiental sólidamente fundamentada y metodológicamente bien construida.</li> <li>- Desarrollar conocimientos y recursos didácticos modelo, apropiados para los diferentes niveles educativos.</li> <li>- Participar en procesos de construcción, consolidación y fomento del desarrollo de marcos jurídicos que definan las responsabilidades ambientales que tienen los diferentes sectores de la sociedad civil (Gobiernos Autónomos Descentralizados, sector privado, institutos educativos, etc.).</li> </ul>

Fuente: Senescyt y Herdoíza, 2015.

## Paso 6: Sistematización, seguimiento y evaluación de la transversalización



El sexto y último paso propone un proceso continuo y permanente para el seguimiento, sistematización y evaluación del proceso de transversalización desde un enfoque participativo. A pesar de ser el último paso, no implica que la evaluación ni el seguimiento se realicen al final, sino como procesos constantes que generen aprendizajes durante y después del proceso. A continuación, se proponen algunas estrategias para llevarlo a cabo.

**Tiempo de ejecución aproximado:** Permanente

### OBJETIVO 6

Elaborar una estrategia de seguimiento y evaluación del proceso y el Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente en la institución.

### PALABRAS CLAVE

**Sistematización de experiencias:** Es una metodología desde el enfoque de educación popular que recoge, analiza e interpreta de forma crítica el desarrollo de todo el proceso educativo.

**Seguimiento:** Es el procedimiento metódico que se realiza al cumplimiento de actividades del plan de transversalización.

**Evaluación Participativa (EP):** Es una metodología educativa que parte de un proceso participativo colectivo para recuperar los aprendizajes desarrollados durante y al final del proceso de transversalización.

### DESARROLLO

#### Actividad 6.1: Sistematización de la experiencia

Durante el proceso de construcción participativa del Plan de Transversalización es importante que el Equipo Técnico desarrolle acciones de sistematización de la experiencia. Esto implica que se recopile y documente sistemáticamente cada paso ejecutado, con fuentes de verificación y otros respaldos audiovisuales, escritos y orales, que se pueden recoger durante el desarrollo de las actividades.

La *sistematización de experiencias* es “un proceso de reflexión e **interpretación crítica** sobre la práctica y desde la práctica, que se realiza con base en la reconstrucción y ordenamiento de los

factores objetivos y subjetivos que han intervenido en esa experiencia, para extraer aprendizajes y compartirlos” (Jara, 2011: 67).

#### ¿Cómo se hace?

Los pasos básicos para desarrollar una estrategia de sistematización de experiencias son:

- Planteamiento de pregunta(s) clave(s) de sistematización que orienten el proceso (¿Qué queremos sistematizar y para qué?).
- Definición de objetivos y estrategias de sistematización (¿Qué buscamos con la sistematización de la experiencia?).
- Elaboración de metodología y herramientas para la recolección de información (¿Cómo vamos a recoger la información?).
- Definición de cronograma de sistematización (antes, durante y después del proceso ¿en qué periodo de tiempo vamos a sistematizar?).
- Definición de actores clave involucrados en la estrategia de sistematización (¿Quiénes son los aliados y fuentes estratégicas para recoger la información?).

Algunas técnicas para la sistematización de experiencias:

- Grupos focales o discusión.
- Entrevistas semi-estructuradas.
- Talleres participativos de retroalimentación.
- Recopilación y revisión documental.
- Video documental.
- Narrativas visuales y orales.

Las técnicas se escogen en función de los recursos disponibles con que se cuenta al momento de realizar el proceso.

Es importante que se haga un ejercicio sistemático y ordenado de recolección de información, en el que se documente adecuadamente las fuentes de información (archivos, actas, informes, videos, fotografías, audios, transcripciones), y se clasifique en función de las preguntas clave y objetivos planteados para la sistematización.

#### Hitos de la experiencia

Durante la marcha del proceso de transversalización, es importante que se identifiquen los hitos de la experiencia. Son los momentos más relevantes y críticos que suscitaron cambios, reformas, oportunidades, conflictos, acuerdos y alianzas para el avance del proceso. La sistematización debe procurar recuperar toda la información pertinente de estos hitos, para que sean analizados y estudiados al final.

**Nota:** Es importante que además se exprese claramente en este documento los problemas que no fueron priorizados y posibles soluciones a los mismos, o futuras acciones a implementar.

#### Informe de sistematización

Finalmente, una vez recogida toda la información (incluida la Evaluación Participativa expuesta abajo), se realiza un informe de sistematización de la experiencia (paralelo al Plan), que presenta secuencialmente el desarrollo de la experiencia contada por los actores participantes, exponiendo sus testimonios, fotografías y otros archivos recogidos.

El cierre de este informe presenta las lecciones aprendidas que recogen los aprendizajes del proceso, y las perspectivas futuras del mismo. Estas lecciones aprendidas, dan respuesta además a las preguntas clave inicialmente propuestas.

Resultado 6.1: Informe de sistematización de la experiencia

## Actividad 6.2: Seguimiento

El seguimiento que propone esta Guía se establece en dos fases: (a) antes de la implementación del Plan de Transversalización y (b) a partir de la construcción del Plan.

a. Antes de la implementación, el seguimiento está a cargo del Equipo Técnico de Transversalización (ETT), que de acuerdo a lo explicado en el

paso 1, tiene como responsabilidad velar por el cumplimiento de las actividades previstas en esta Guía de acuerdo al cronograma de trabajo establecido. Para ello, es necesario que se realicen reuniones periódicas de seguimiento al cumplimiento de las actividades planificadas. Las actividades de seguimiento para este caso se definen en función de los resultados propuestos para cada actividad previstas en la Guía, y a continuación se describen:

### Cuadro N° 10: Acciones de seguimiento

Paso	Resultados a monitorear
Paso 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos de actores clave para la transversalización.</li> <li>- Cronograma de actividades planificado.</li> <li>- Acta de Comisión de Igualdad y Ambiente.</li> <li>- Acuerdo de compromiso firmado por los actores clave de transversalización.</li> </ul>
Paso 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriz de resultados de línea base de igualdad completa.</li> <li>- Matriz de resultados de línea base ambiental completa.</li> <li>- Documento de análisis institucional completo.</li> <li>- Matriz de análisis e interpretación de resultados completa.</li> <li>- Listado de problemas priorizados por cada eje y ámbito de gestión.</li> <li>- Matriz de árbol de problemas y objetivos.</li> <li>- Listado de participantes.</li> <li>- Informe de diagnóstico participativo institucional.</li> <li>- Matriz de transversalización.</li> </ul>
Paso 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de participantes y sistematización del taller.</li> <li>- Sensibilización y mayor conocimiento de un parte de la comunidad universitaria sobre los contenidos de los ejes de igualdad y ambiente.</li> </ul>
Paso 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriz de transversalización validada por autoridades y actores clave.</li> <li>- PTEIA aprobado para su publicación y difusión.</li> <li>- Informe de socialización del PTEIA</li> </ul>

Elaboración: Senescyt, 2017.

b. Desde la implementación del Plan, se debe concretar acciones de seguimiento al mismo. Esta responsabilidad recae en la Comisión de Igualdad y Ambiente, la cual se encargará de velar por el cumplimiento del Plan. Para lograr esto es importante establecer un cronograma de seguimiento y monitoreo, que establezca reuniones trimestrales u otras actividades transversales que permitan

monitorear y revisar la planificación con las partes involucradas: autoridades, responsables designados y representantes de los beneficiarios directos e indirectos.

Cabe señalar, como un elemento importante a tomar en cuenta, la necesidad de que en las actividades de seguimiento, tome parte directa el área de planificación de la IES,

a través de un representante permanente, que articule todas las acciones resultantes del PTEIA con la planificación institucional.

Los puntos principales a tratar en el proceso de seguimiento son:

- Avance al cumplimiento de los objetivos
- Avance de las actividades planificadas
- Análisis de las limitaciones generadas
- Reajuste y modificaciones al plan de transversalización en función de las limitaciones encontradas
- Nuevos acuerdos y compromisos

El seguimiento de las políticas de igualdad se debe realizar de manera sistemática y continua. En este proceso, las partes involucradas utilizan una recopilación organizada y periódica de información que hace posible verificar si se está avanzando conforme lo planeado y si los diversos grupos de población están participando sin sesgos o discriminación.

Se trata de analizar si las estrategias, acciones y recursos están resultando adecuados para alcanzar las metas y objetivos de igualdad definidos, todo ello con la intención de valorar si es necesario replantear la estrategia inicial. El objetivo final del seguimiento es tomar, oportunamente, decisiones más acertadas y así mejorar el desempeño de las acciones de igualdad y alcanzar los resultados planeados.

Comúnmente, los procesos de seguimiento se realizan internamente por parte de los mismos equipos responsables de la ejecución de las políticas. Los aprendizajes obtenidos tienen una aplicación inmediata que

contribuye a mejorar las acciones emprendidas, así como a alimentar con información los procesos posteriores de evaluación (García 2008, p. 79). Sin embargo, también se puede optar por conformar un grupo externo a la IES, como una Comisión de Seguimiento, para garantizar objetividad en el monitoreo de las actividades.

### ¿Para qué sirve el seguimiento?

Este espacio permite generar *desde dentro* una deliberación sobre temas que afectan a toda la comunidad universitaria. Consta de un valor explícito, pues da voz a actores que cotidianamente están fuera de la toma de decisiones. El espacio de diálogo permanente permite la interlocución entre diferentes actores de la comunidad universitaria con las autoridades e instancias de toma de decisión de cada IES. De esta manera, se garantiza una participación directa de todos los grupos de estudiantes, personal docente y administrativos.

### Actividad 6.3: La Evaluación Participativa

Se sugiere que antes de iniciar el proceso de evaluación se acuerde un esquema con la participación de las diferentes partes a fin de facilitar la gestión de su participación y definir claramente las responsabilidades de las y los diferentes involucrados en el proceso.

Recuerda que el proceso de evaluación, es responsabilidad del Equipo Técnico de Transversalización conformado en el Paso 1.

La sistematización de la experiencia se complementa con la Evaluación Participativa. Ambos procesos, surgen desde un enfoque pedagógico constructivista, que pretende transformar la realidad a la luz de la educación popular.

La Evaluación Participativa propone una metodología en la que el aprendizaje es el principal resultado del proceso. Pero este aprendizaje no es unidireccional sino dialógico, construido desde la participación de los actores involucrados.

En este sentido, la evaluación no debe centrarse únicamente en resultados e impactos, sino también en los procesos, la metodología, la producción de conocimiento útil para los implicados, el nivel de participación y los cambios en las relaciones entre los actores (Peris, 2011).

En una Evaluación Participativa se otorga voz a los distintos agentes críticos, quienes se convierten en co-evaluadores.

- Uno de sus objetivos es la rendición de cuentas para promover procesos democráticos entre todos los actores y niveles jerárquicos de la IES.
- Su intención es mejorar para orientar acciones futuras.

### Gráfico N°3: Criterios para la evaluación participativa



Adaptado de Munévar y Gómez, 2013.

### ¿Cómo se hace?

La Evaluación Participativa es un proceso continuo que se realiza durante y después de la implementación de esta Guía y del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente. Su objetivo es el aprendizaje, el fortalecimiento del grupo de trabajo y el cumplimiento de los objetivos.

Las técnicas presentadas en la sistematización de experiencias, y otras desarrolladas en la Caja de herramientas de la Guía, pueden ser adaptadas para la evaluación. Todo depende de los objetivos y del tipo de información que se necesita recoger.

Las herramientas son seleccionadas por el ETT, en función al contexto institucional y disponibilidad de recursos y tiempo.

Lo importante es que no se deje de lado el enfoque de co-evaluación descrito anteriormente.

Añadido a esto, se puede realizar una evaluación convencional que fortalezca el análisis de los resultados alcanzados en el proceso.

A continuación se detallan algunos de los tipos existentes, que pueden ser empleadas:

#### Tipos de evaluación tradicional

Las evaluaciones tradicionales, están enfocadas en el diseño, en los procesos o en los resultados, y se refieren solamente a los productos, a los efectos, o a los impactos.

Es importante subrayar que los tipos de evaluación presentadas no son excluyentes; se puede optar por realizar una evaluación de varios tipos a la vez (García 2008, p. 48-50).

### Cuadro N°11: tipos de evaluación de procesos

Tipo de evaluación	Definición	Preguntas guía	Cuando es útil
Evaluación de la formulación: Es recomendable que se realice antes de la implementación para afinar su estrategia.	Valora la coherencia y pertinencia del Plan en relación al problema de desigualdad al que responde, al marco normativo, legal e institucional. Valora la lógica existente entre los objetivos, acciones y normas, así como de los recursos humanos y materiales contemplados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué concepto de igualdad forma parte del marco conceptual o interpretativo de la política?, ¿incorpora el enfoque de derechos?, ¿qué tipo de estrategia de cambio propone?</li> <li>• ¿Fueron incorporados de manera clara los objetivos de igualdad en la formulación?</li> <li>• ¿Los resultados están alineados a la consecución de los objetivos de igualdad?</li> </ul>	Es pertinente este tipo de evaluación cuando se quiere conocer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La solidez y congruencia interna de la política.</li> <li>• La idoneidad de la estrategia para la atención al problema de igualdad.</li> </ul>
Evaluación de procesos: Es recomendable realizarla durante la fase de implementación para generar correctivos necesarios.	Analiza la dinámica o desempeño de las áreas que ejecutan el plan. Valora los avances y la interacción entre los instrumentos, procesos, actividades, recursos materiales, personal y presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los procesos están permitiendo el cumplimiento de los objetivos de equidad e igualdad?</li> <li>• ¿Los procesos parten de reconocer las diferencias y desigualdades de las y los beneficiarios y sus repercusiones en el acceso y participación?</li> <li>• ¿Las actividades se generan conforme a lo planeado, en tiempos, costos y calidad?</li> </ul>	Permite identificar los factores que obstaculizan o limitan la operación de la intervención, así como aquellos que dificultan la plena participación. Es pertinente este tipo de evaluaciones cuando se quiere conocer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La dinámica, desempeño, obstáculos, actores y recursos en la ejecución de una iniciativa.</li> </ul>
Evaluación de resultados: Es recomendable realizarla durante la implementación.	Valora el nivel cumplimiento o realización de productos, servicios previstos así como la generación de capacidades y destrezas para avanzar en la igualdad. Identifica los factores que contribuyeron a su logro, así como aquellos que limitaron u obstaculizaron su consecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál ha sido el progreso, en términos cualitativos y cuantitativos, en la generación de los productos o servicios (cumplimiento de metas a nivel de producto o componente)?</li> <li>• ¿Cuáles fueron los factores internos y externos que influyeron en el logro de los resultados a nivel de productos?</li> </ul>	Contribuyen a conocer la cantidad de productos generados por las intervenciones de igualdad, sus características principales, su calidad, costos y la distribución de los mismos entre la población. Es pertinente para conocer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los productos obtenidos.</li> <li>• El grado de cumplimiento de las metas y la calidad de los productos/servicios.</li> <li>• La distribución de los beneficios entre la población objetivo.</li> </ul>
Evaluación de efectos: Se recomienda realizarla previo al momento de retroalimentación.	Examina los cambios de corto y mediano plazo (negativos y positivos) derivados, directa o indirectamente, de la implementación. Son cambios en el comportamiento de instituciones e individuos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles han sido los cambios de comportamiento generados en relación con las condiciones de igualdad?</li> <li>• ¿En qué medida los efectos alcanzados constituyen cambios permanentes en las estructuras y prácticas cotidianas de igualdad de género de las instituciones?</li> </ul>	Es pertinente para conocer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los avances en la transversalización de la igualdad.</li> <li>• Los cambios inmediatos generados en los entornos o población de incidencia.</li> <li>• El grado de apropiación de la intervención en las y los actores.</li> <li>• Los factores de sostenibilidad que se están construyendo.</li> </ul>

Fuente: García, 2008, p. 74.

### Criterios de evaluación

Tanto en la Evaluación Participativa como en la evaluación convencional, es necesario definir los criterios de evaluación. Estos criterios pueden constituirse en los ejes de análisis que

guiarán el proceso.

Una categorización propuesta de estos criterios, en función de las dimensiones de desempeño factibles a medir, es la siguiente:

## Cuadro N° 12: Criterios de evaluación

Relevancia: ¿Estamos haciendo lo más importante?	Se valora si los objetivos implementados en las actividades eran las adecuadas para reducir la desigualdad.
Efectividad: ¿Lo estamos haciendo bien?	Examina qué tan bien se alcanzaron los objetivos y cuánto contribuyeron otros factores tanto para potenciarlas o para limitarlas.
Eficiencia: ¿Cómo lo estamos logrando?	Se valora si efectivamente se involucraron a todos los grupos y personas en los diferentes procesos.
Sostenibilidad: ¿Es sostenible a futuro?	Se valora si los logros en cuanto a mejorar la igualdad tienen buena probabilidad de mantenerse o mejorar en el largo plazo.
Apropiación: ¿Cuál es la adhesión, entendimiento y legitimación del plan?	Para evaluar la apropiación se recomienda realizar el análisis a través de una aproximación cualitativa que investigue si hay una adopción colectiva de los objetivos planteados.

Fuente: García, 2008, p. 74.

### Un equipo externo de evaluación

A pesar de que esta Guía propone un proceso de evaluación participativa, siendo la comunidad universitaria entera co-responsable del proceso, en ciertas circunstancias existe la posibilidad de conformar un equipo de seguimiento y evaluación externo a la IES. Esto podría garantizar la realización de un ejercicio imparcial, objetivo y con la distancia suficiente para ver aquello que la operación cotidiana de las políticas no permite. El equipo externo puede pertenecer a alguna institución o dependencia especializada en evaluación de políticas públicas en educación superior o a través de consultorías especializadas.

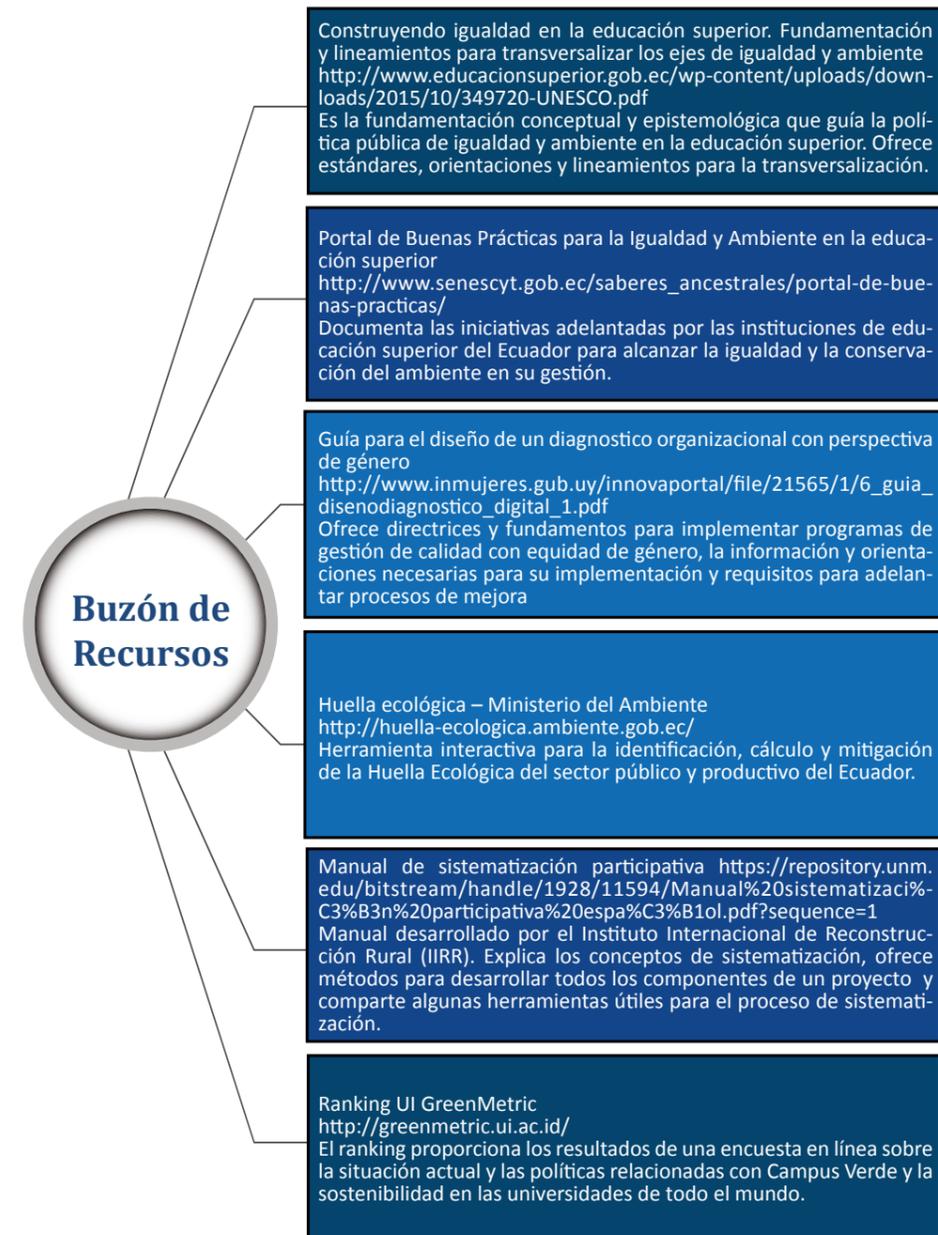
El equipo de sistematización y evaluación externo puede tener un papel estratégico durante el proceso de evaluación a fin de:

- Facilitar el oportuno suministro de información disponible.
- Gestionar el contacto con las partes interesadas y las fuentes de información directas, esto es facilitar la concertación de citas y espacios adecuados para realizar entrevistas, talleres, grupos focales, etc. Es importante indicar que la o el gestor no deberán participar en las entrevistas o grupos focales para garantizar la independencia del trabajo del equipo evaluador.
- Asegurar que el equipo de evaluación cumpla con los tiempos y productos comprometidos.
- Revisar y retroalimentar el informe inicial que incluya la metodología presentada por el equipo de evaluación.
- Revisar y retroalimentar la versión borrador del informe de evaluación

preparado por el equipo de evaluación.

- Revisar el informe final de evaluación.
- Coordinar la socialización de los hallazgos con las partes interesadas.

- Dar seguimiento a las recomendaciones del informe de evaluación (Zermeño Op. Cit. p. 76).
- Considerar la creación de un equipo, grupo o instancia que pueda procesar demandas y denuncias, así como de aplicar sanciones en el caso de que fuera necesario.





## Corolario

La propuesta plasmada en esta guía representa un paso fundamental en los esfuerzos de acompañamiento técnico adelantados por SENESCYT para que las IES cuenten con recursos técnicos apropiados y contextualizados que potencien sus avances en la plena inclusión de políticas de igualdad y ambiente en cada institución. Responde a las demandas identificadas durante diversos procesos de diálogo con las y los actores del Sistema de Educación Superior, en cuanto a la necesidad de recursos prácticos que orienten la transversalización en los distintos ámbitos de gestión de las IES.

En el marco de la política pública de igualdad y ambiente impulsada por esta Secretaría, la Guía constituye un elemento fundamental dentro de un esfuerzo sistemático enfocado en: la producción de contenidos teóricos, metodológicos y programáticos que orienten la transversalización de acuerdo al marco normativo; la sensibilización y fortalecimiento de los conocimientos y capacidades de las y los actores de la educación superior; y el acompañamiento técnico a los esfuerzos adelantados por las IES, para la incorporación de políticas de igualdad y ambiente acordes con las transformaciones que demanda la sociedad ecuatoriana. Así, la Guía complementa el significativo avance en materia de política pública, plasmado en el libro *Construyendo igualdad en la educación superior*, llevando a un primer plano práctico sus estándares y recomendaciones. En tanto material pedagógico, representa, también, un

paso adicional para el fortalecimiento de las capacidades de quienes participan de la educación superior, junto a los talleres, socializaciones y el curso virtual; siendo también una herramienta adicional que se suma al *Portal de Buenas Prácticas de Igualdad y Ambiente*, para el acompañamiento técnico a las instituciones de educación superior que lo requieran.

La relevancia y alcance de estos recursos depende de la puesta en práctica y el aprovechamiento que les den las y los actores de cada IES. Así, la publicación de esta guía busca motivar la puesta en marcha de ejercicios de planificación sistemáticos, creativos y sensibles que, además de impulsar la transformación de las IES, nutran las reflexiones y esfuerzos conjuntos del Sistema de Educación Superior, a partir de las experiencias acumuladas. Sin embargo, la consecución de resultados satisfactorios, así como la adecuada sistematización de las experiencias y por tanto el intercambio, el aprendizaje compartido e incluso el desarrollo posterior de otros recursos pertinentes por parte de las instituciones públicas, dependerá ampliamente de la voluntad política y compromiso institucional de las autoridades de cada IES, así como de la participación activa de todos sus actores.

Aunque desde sus inicios, el espíritu de esta política pública ha sido comprometidamente participativo, ahora más que nunca, el liderazgo de esta transformación educativa descansa en los hombros de sus protagonistas.



# Caja de herramientas

## Introducción

En esta sección, las personas que estén interesadas o a cargo de la planificación de políticas orientadas a la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en las instituciones de educación superior, podrán encontrar una propuesta de herramientas acordes a la propuesta metodológica de la Guía, que pueden ser adaptadas o complementadas según las características y necesidades de cada equipo de trabajo o IES. Las herramientas se presentan ordenadas de acuerdo a los *Pasos para la elaboración del Plan de Transversalización*.

## Herramienta 1: Cronograma de actividades

Como parte de la preparación para la elaboración del Plan de Transversalización, el equipo de trabajo deberá construir participativa y colaborativamente un cronograma de actividades. Es importante cuidar la participación y acuerdo de todas las personas que conforman el equipo en la o las reuniones para este propósito. Para plasmar el cronograma de forma clara y ordenada se propone el uso de una matriz como la siguiente:

Cuadro N° 13. Matriz de cronograma de actividades

Macro-actividad	Actividad	Objetivo	Resultados esperados	Recursos	Plazo	Responsables

Elaboración: Senescyt, 2017

## Herramienta 2: Indicadores de línea base de igualdad

Esta herramienta propone algunas variables e indicadores para la caracterización con enfoque interseccional de la población y de algunas situaciones o marcadores de desigualdad al interior de las IES. La recolección de esta infor-

mación es fundamental para el análisis del estado actual de la situación en las IES y su monitoreo, así como para el seguimiento de los resultados y futuros impactos de las acciones adelantadas como parte de un plan de transversalización. Debido a que el diseño específico de los indicadores puede variar según la necesidad de cada IES o según algunos enfoques que se pueden considerar para el diagnóstico, esta herramienta

no incluye la descripción completa de las variables e indicadores. Se trata más bien de una propuesta de variables claves a abordar en los estudios de línea base, dejando el diseño y cálculo de los indicadores al criterio de cada ETT.

Se incluyen variables respecto a sexo, pertenencia a la población LGBTI, condición y tipos de discapacidad, autoidentificación étnica, edad, nivel socioeconómico y lugar de nacimiento. Estas son nuestras variables de control o *marcadores de diferencia* (Zapata et. al., 2014). Es decir que los indicadores de desigualdad en las IES se obtendrán al cruzar estas con el resto de información sobre acceso, permanencia, movilidad, distribución académica, contratación, ocupación de cargos directivos, etc. Estas deberían complementarse a futuro, con la finalidad de lograr diagnósticos más profundos, según los enfoques que adopten las instituciones para el desarrollo de sus políticas de igualdad.

• **Variables de control**

Este conjunto de variables se propone considerando posibles factores que, a partir de la diferencia, pueden resultar en situaciones de privilegio o desventaja para determinados grupos en relación con el resto. Además, son variables cuya recolección es pertinente para toda la población de las IES, ya sean estudiantes, docentes, personal administrativo o de servicio. Por ejemplo, se incluyen variables elementales para dar cuenta de situaciones de movilidad humana, como el lugar de nacimiento y el lugar de residencia. Además de la variable sexo, que nos permitiría rastrear desigualdades entre hombres y mujeres, se incluye, también, la de autoidentificación como LGBTI. El uso de esta variable simple permitiría aproximarse de manera inicial a algunas problemáticas enfrentadas por

esta población en el entorno de las IES, cuidando no inmiscuirse en la intimidad de las personas. Así mismo se incluyen variables en torno a la condición de discapacidad y se sugiere incluir al menos una variable o índice respecto al nivel socioeconómico de las personas. Ya que existen múltiples variables, indicadores e índices para el cálculo del nivel socioeconómico, cada IES deberá determinar la manera más adecuada de incluirla en sus estudios, aunque es recomendable indagar o usar índices y variables ya diseñadas y usadas por organismos nacionales o internacionales especializados, con el fin de poder levantar información contrastable. Finalmente, en el uso y análisis conjunto y cruzado de estas variables, se encuentra el enfoque interseccional de esta etapa del diagnóstico.

**Cuadro N° 14: Variables de control**

VARIABLES DE CONTROL
• Edad
• Lugar de nacimiento
• Lugar de residencia
• Sexo
• Autoidentificación como LGBTI
• Condición de discapacidad
• Tipo de discapacidad
• Auto identificación según cultura y costumbres
• Pueblo o Nacionalidad (indígena)
• Nivel socioeconómico

Elaboración: Senescyt, 2017

• **Indicadores específicos**

La propuesta de indicadores específicos parte de considerar las particularidades de la vinculación que tiene cada estamento con las IES. Es decir, que están diseñados diferencialmente para estudiantes o docentes, por ejemplo, considerando que el estudiantado solo tiene una vinculación

académica con la IES, mientras la del personal docente está mediada por una relación laboral. En el caso del personal administrativo y de servicios, media una relación laboral con la IES, pero no una académica. En todos los casos, sin embargo, se propone un indicador relativo al sufrimiento de violencia, acoso o discriminación, ya que para nuestros fines es de primera importancia indagar al menos la magnitud en la que se presentan estas situaciones al interior de cada grupo. Este indicador o variable (según el diseño específico que se realice en cada IES) no se incluye en el grupo de variables de control, ya que no representa un marcador de diferencia sino una situación de la que se podría ser víctima a causa de cualquiera de estos o combinaciones de los mismos. Además, debido a la sensibilidad que puede representar la variable, no sería adecuado incluirla en el primer grupo de preguntas a indagar en el caso de una posible encuesta.

• **Estudiantes**

Para este grupo se recomienda la implementación de indicadores de permanencia o de retención según la preferencia de las IES, así como de graduación y rendimiento académico, con el fin de indagar respecto al éxito académico del estudiantado según diferencias de sexo, edad, nivel socioeconómico o pertenencia a Pueblos y Nacionalidades. Además, el uso de al menos un indicador de distribución por carreras, facultades o áreas de conocimiento, nos permitirá identificar situaciones relacionadas, por ejemplo, con la sexualización de determinadas profesiones o áreas de conocimiento al interior de las IES. Además, para esta población será importante indagar respecto a

su situación laboral, en tanto puede representar un factor diferencial para el rendimiento académico o la convivencia. Así mismo, se propone indagar la distribución o acceso a becas según los marcadores de diferencia.

• **Docentes**

En cuanto al personal docente es central indagar respecto a las trayectorias laborales, considerando específicamente la movilidad salarial o la ocupación de cargos directivos o académico-administrativos, realizando diferentes cruces con las variables de control. Esto nos permitirá aproximarnos, por ejemplo, a si las mujeres, personas con discapacidades o pertenecientes a Pueblos y Nacionalidades tienen las mismas oportunidades de acceder a determinadas posiciones en estructuras jerárquicas. Además, el tipo de vinculación podría ayudar a identificar si la inclusión de determinados grupos es permanente o es temporal, o si se ven beneficiados o afectados negativamente por sus tiempos de dedicación, lo que a su vez podría ser útil para re pensar las políticas de inclusión institucionales.

• **Personal administrativo y de servicio**

Para este grupo se propone el uso de un conjunto de indicadores que mediado por los marcadores de diferencia, se enfoca en la situación laboral de las personas. El uso de indicadores relativos al cargo o naturaleza de las funciones, permitirá, por ejemplo, identificar si las personas con discapacidad tienden a ocupar determinados tipos de cargos, al igual que las mujeres o los hombres. Lo mismo podría suceder si se indaga a través del grupo ocupacional o salarial.

**Cuadro N° 15: Propuesta nominal de indicadores específicos**

Estamento	Indicadores específicos <sup>2</sup>	Tipo
Estudiantes	Permanencia o retención.	Cuantitativo
	Graduación.	Cuantitativo
	Rendimiento académico.	Cuantitativo-Cualitativo
	Distribución por carrera/facultad/área de conocimiento.	Cualitativo
	Acceso a becas (institucionales/externas).	Cuantitativo-Cualitativo
	Situación laboral.	Cualitativo
	Sufrimiento de violencia, acoso o discriminación.	Cuantitativo-Cualitativo
Docentes	Antigüedad.	Cuantitativo
	Distribución por carrera/facultad/área de conocimiento.	Cualitativo
	Titularidad.	Cualitativo
	Tiempo de dedicación.	Cuantitativo
	Nivel educativo.	Cuantitativo
	Ocupación actual de cargos directivos o académico-administrativos.	Cualitativo
	Ocupación en el tiempo de cargos representativos.	Cuantitativo-Cualitativo
Sufrimiento de violencia, acoso o discriminación.	Cualitativo	
Personal administrativo y de servicio	Tipo de contratación.	Cualitativo
	Área o unidad de vinculación.	Cualitativo
	Cargo/naturaleza de las funciones.	Cualitativo
	Antigüedad.	Cuantitativo
	Nivel educativo.	Cuantitativo
	Grupo ocupacional o salarial.	Cualitativo
	Sufrimiento de violencia, acoso o discriminación.	Cualitativo

Elaboración: Senescyt, 2017; Adaptado de OIE-MISEAL (2013) y SENESCYT y Herdoíza (2015)

### Herramienta 3: Indicadores de línea base ambiental

La propuesta de indicadores de diagnóstico ambiental parte de la necesidad determinar las condiciones

medio ambientales de la IES, en consonancia con los principios del Buen Vivir y el desarrollo biocéntrico que plantea el orden constitucional ecuatoriano. Su metodología está basada en el enfoque de UI GreenMetric, aplicada al Ecuador, que plantea criterios para medir la sostenibilidad ambiental,

fomentar el uso de energías eficientes, conservar el agua y reducir la huella de carbono en universidades a nivel mundial. En esta propuesta, los criterios son adaptados al contexto ecuatoriano para plantear una herramienta que permita el estado-situación de la IES, de acuerdo con las orientaciones para transversalizar el eje de ambiente planteadas en libro *Construyendo igualdad en la educación superior*.

Hay que destacar que la construcción de una línea base de la situación medio ambiental supone un proceso de mayor complejidad, y constituye solo el punto de partida de un recorrido más amplio que convida a la IES a implementar acciones tendientes a sostener un entorno ambiental sustentable. Por tanto, estos indicadores serán la hoja de ruta para posteriores procesos de seguimiento y evaluación.

Criterios para la construcción de una línea base de diagnóstico ambiental:

- **Instalación e infraestructura**

Información básica de la IES en relación con la configuración de la planta física del campus o instalaciones. Busca dar cuenta de las zonas verdes, áreas construidas, desarrollo de energías sostenibles y protección ambiental.

- **Energía y cambio climático**

Información relacionada con el uso de energía frente al cambio climático. Plantea la existencia de políticas de uso de energía renovables, programas de conservación de la energía, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, entre otros. Su objetivo es identificar la eficiencia energética de sus instalaciones y la preocupación por el uso sustentable de recursos energéticos.

- **Residuos y reciclaje**

Información asociada a la producción de residuos (sólidos y aguas servidas) y programas o políticas de reciclaje implementadas al interior de las IES. La meta es la reducción de la producción de residuos al interior de la IES, y la importancia de adoptar medidas para la concientización de la comunidad alrededor del valor del reciclaje.

- **Agua**

Información que permita identificar el gasto de este recurso en las actividades cotidianas de la comunidad universitaria. Plantea como meta la toma de conciencia de la importancia de este recurso para la supervivencia del planeta, la disminución del consumo de agua y la aplicación de políticas y programas de cuidado, conservación y protección.

- **Transporte**

Información referente a la emisión de carbono y el nivel de contaminante en relación con los medios de movilidad empleados al interior de la IES. Comprende aspectos relacionados con políticas y programas asociadas a la reducción del uso de vehículos de motor, el uso de medios alternativos, así como de transporte público.

- **Educación e investigación**

Información relacionada con ideales académicos para educar e investigar acerca de ámbitos ecológicos y su puesta en práctica en la sociedad. La información se usa como medida para calcular la aplicabilidad de temáticas asociadas al ambiente en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

**Cuadro N° 16: Propuesta de indicadores de diagnóstico ambiental**

Criterio	Indicador	Tipo
Instalaciones e infraestructura	Superficie total del campus y/o instalaciones (en metros cuadrados).	Cuantitativo
	Superficie total del campus y/o instalaciones construida (en metros cuadrados).	Cuantitativo
	Superficie total del campus y/o instalaciones destinada a zonas verdes (en metros cuadrados).	Cuantitativo
	Superficie total del campus y/o instalaciones destinada a zonas de estacionamiento (en metros cuadrados).	Cuantitativo
	Número de edificaciones del campus y/o instalaciones.	Cuantitativo
	Número de especies de árboles y arbustos en el campus y/o instalaciones.	Cuantitativo
Consumo y producción de energía	Consumo de energía al año (en kilovatios/hora).	Cuantitativo
	Existencia/implementación de edificaciones inteligentes en campus y/o instalaciones.	Cualitativo-Cuantitativo
	Producción de energías renovables en el campus y/o instalaciones.	Cualitativo
	Promedio de energía renovable producida en el campus y/o instalaciones al año (en megavatios).	Cuantitativo
	Existencia/implementación de programas de ahorro de energía .	Cualitativo-Cuantitativo
Residuos y basuras	Existencia/implementación de programas de reducción de emisiones de gases tóxicos.	Cualitativo-Cuantitativo
	Número de contenedores y papeleras por cada 100 personas.	Cuantitativo
	Promedio de residuos sólidos producidos al año (kilogramos).	Cuantitativo
	Promedio de residuos tóxicos producidos al año (kilogramos).	Cuantitativo
	Existencia de programas de reciclaje y/o separación de basuras.	Cualitativo
	Existencia de programas para la reducción del uso de papeles y plásticos en el campus y/o instalaciones.	Cualitativo-Cuantitativo
	Tratamiento de residuos tóxicos.	Cualitativo
	Tratamiento de residuos orgánicos.	Cualitativo
	Tratamiento de residuos inorgánicos.	Cualitativo
	Tratamiento de aguas residuales.	Cualitativo
Agua	Promedio de consumo de agua al año (metros cúbicos).	Cuantitativo
	Existencia/implementación de programas para la conservación del agua.	Cualitativo-Cuantitativo
	Implementación de programas de reciclaje y/o reutilización del agua.	Cualitativo
	Uso de dispositivos para el consumo eficiente de agua.	Cualitativo
	Promedio de consumo de agua tratada y/o depurada al año (metros cúbicos).	Cuantitativo

Transporte	Número de vehículos de propiedad de la institución de educación superior .	Cuantitativo
	Número de carros que ingresan al campus y/o instalaciones al día.	Cuantitativo
	Número de motocicletas que ingresan al campus y/o instalaciones al día.	Cuantitativo
	Número de bicicletas que ingresan al campus y/o instalaciones al día.	Cuantitativo
	Tipos de zonas de estacionamientos dispuestas en el campus y/o instalaciones.	Cualitativo
	Existencia/implementación de iniciativas para desincentivar el uso de vehículos en el campus.	Cualitativo-Cuantitativo
	Existencia/ implementación de servicio de traslado al campus y/o instalaciones.	Cualitativo-Cuantitativo
	Existencia/implementación de políticas para desincentivar el uso de vehículos de motor.	Cualitativo-Cuantitativo
	Existencia/implementación de políticas de incentivo de uso de bicicleta u otros medios de transporte alternativo.	Cualitativo-cuantitativo
	Educación e investigación	Número de cursos sobre ambiente y la sustentabilidad y/o relacionados con temáticas asociadas ofrecidos al año.
Relación número de cursos sobre ambiente y sustentabilidad ofrecidos/total de cursos ofrecidos al año.		Cuantitativo
Número de investigaciones sobre ambiente y sustentabilidad y/o relacionados con temáticas asociadas realizadas durante los últimos 5 años.		Cuantitativo
Número de eventos sobre ambiente y sustentabilidad y/o relacionados con temáticas asociadas realizados durante los últimos 3 años .		Cuantitativo

Elaboración: Senescyt, 2017; Adaptado de: UI GreenMetric World University Ranking (2015)

Para mayor información sobre el ranking internacional de UI GreenMetric y su metodología, consultar: UI GreenMetric World University Ranking (2015).

#### Herramienta 4: Indicadores de análisis institucional

Para el grupo de indicadores aquí propuestos, se han tomado como base los contenidos del libro *Construyendo*

*igualdad en la educación superior*, de dónde han derivado los criterios que agrupan los principales ámbitos de gestión institucional. En la mayoría de los casos, estos indicadores servirán a modo de lista de verificación simple y se podrán monitorear rápidamente.

### Cuadro N° 17: Propuesta de indicadores de análisis institucional

Criterio	Indicador	Tipo
Políticas y normativa	Inclusión de la igualdad y el cuidado de la naturaleza, como valores institucionales en su misión, visión, planificación estratégica y estatutos generales.	Cualitativo
	Existencia de una instancia institucional responsable de la implementación de políticas de igualdad, con capacidad directiva, de gestión, seguimiento, evaluación y ejecución de políticas y actividades.	Cualitativo
	Existencia de normativas, sanciones y protocolos de seguimiento y apoyo para atender casos de discriminación, exclusión o acoso basados en género, credo, orientación sexual, origen, pertenencia a un grupo sociocultural, opinión política, condición socioeconómica o discapacidad.	Cualitativo
	Existencia de políticas de acceso, permanencia y culminación para estudiantes pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, que contemplen la adecuación de procesos de admisión, nivelación y acompañamiento académico y social hasta la culminación de los estudios.	Cualitativo
	Existencia de políticas de participación y remuneración equitativa que consideren el mérito relativo a la oportunidad, para la asignación de plazas laborales, concursos de méritos, la conformación de órganos colegiados, y espacios de decisión.	Cualitativo
	Existencia de políticas de promoción, difusión, sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria alrededor de la igualdad y el cuidado de la naturaleza como valores sociales e institucionales.	Cualitativo
Planificación y recursos	Los objetivos estratégicos plantean el alcance de la igualdad y la equidad para personas de Pueblos y Nacionalidades, mujeres, LGBTI y personas con discapacidad	Cualitativo
	Los objetivos estratégicos plantean el logro de la sustentabilidad y de interacciones armónicas con la naturaleza	Cualitativo
	Entre los resultados esperados se considera la disminución de brechas de desigualdad y la eliminación de toda forma de discriminación	Cualitativo
	Entre los resultados esperados se contempla la reducción sistemática de los impactos ambientales causados por la actividad de la IES.	Cualitativo
	Se asignan recursos de forma equitativa y suficiente para ejecutar las políticas de igualdad y ambiente.	Cualitativo
Academia	Oferta cursos sobre ambiente, cuidado de la naturaleza o sustentabilidad para toda la comunidad educativa.	Cualitativo
	Oferta cursos sobre enfoque de derechos y perspectivas de igualdad de género, interculturalidad y para la discapacidad, para toda la comunidad académica.	Cualitativo
	Número de cursos sobre idiomas ancestrales para toda la comunidad académica.	Cuantitativo
	Número de programas académicos que incluyen perspectiva de género en sus diseños curriculares.	Cuantitativo
	Número de programas académicos que incluyen perspectiva intercultural en sus diseños curriculares.	Cuantitativo
Número de programas académicos que incluyen perspectiva de discapacidad y capacidades múltiples en sus diseños curriculares.	Cuantitativo	

Elaboración: Senescyt, 2017; Adaptado de: SENESCYT y Herdoíza (2015)

### Herramienta 18: Matriz de análisis e interpretación de resultados del taller de Diagnóstico Participativo

Eje:	(Discapacidades, interculturalidad, género, ambiente)			
	Preguntas de apoyo	Estudiantes	Resultados (que dicen o expresan los y las...)	Interpretación y análisis de resultados
Variables				
Actitudes y formas de pensar	¿Qué actitudes se evidencian en torno a la problemática presentada?			
Esteriotipos	¿Qué o cuales estereotipos se ponen en manifiesto sobre la problemática presentada?			
Factores de discriminación (perspectiva interseccional)	¿Cuáles son los factores de discriminación que se evidencian en el caso expuesto?			

## Herramienta 6: Preguntas generadoras para grupos de discusión

Conseguir que un grupo de discusión resulte en un diálogo reflexivo y dinámico, depende, en gran medida, de la orientación que la persona facilitadora pueda dar para lograr que los participantes no se dispersen demasiado en sus intervenciones, ni que unas voces anulen otras constantemente. Sin embargo, en la etapa de diseño, el planteamiento de las preguntas generadoras u orientadoras es el medio idóneo para lograr un buen abordaje de los temas propuestos, así como un diálogo dinámico que arroje información valiosa para el diagnóstico.

Se recomienda, en primer lugar, establecer acuerdos de confianza y respeto entre quienes participen, más aun considerando que los grupos

propuestos para este diagnóstico estarán constituidos por personas de distintos géneros, autoidentificaciones culturales, edades, intereses y posiciones relativas de poder en la institución. Además, debe procurarse iniciar las sesiones con preguntas que permitan conectar la experiencia individual de las personas con los temas que se tratarán en la sesión. Posteriormente se puede dar paso a preguntas que profundicen los temas que se quieren discutir. En todo caso, quien facilite los grupos debe procurar estimular el diálogo entre participantes y no solo con los o las facilitadoras.

Aunque las posibilidades para estas preguntas son múltiples, está Guía propone algunas que puedan guiar para el diseño de sus propios grupos de discusión, sin que estas impliquen secuencialidad o constituyan un modelo de grupo.

### Cuadro N° 19: Preguntas generadoras para grupos de discusión

Bloque temático	Pregunta	Objetivo
Presentación	¿Podrían presentarse individualmente y contarnos un poco sobre su participación en el ámbito de la investigación <sup>3</sup> en la institución? ¿Qué les motiva?	Promover un primer involucramiento individual en la discusión, así como reconocer, en primera instancia, las posiciones desde las que cada quien participará del debate.
Desigualdad	Según su experiencia ¿qué situaciones de desigualdad inequidad o discriminación se presentan en el ámbito investigativo en esta institución?	Establecer de manera general representaciones colectivas sobre la desigualdad: qué se entiende por desigualdad y qué no.
Género	¿Cómo creen que se presenta desigualdad o discriminación de género en su trabajo en el ámbito de la investigación?	Aproximarse a las formas de desigualdad o discriminación de género que reconocen los participantes, así como a sus posibles manifestaciones en el ámbito investigativo.
	¿Han sido testigos (as) o víctimas de algún tipo de discriminación de género en el ejercicio o gestión de proyectos de investigación?	
	¿Creen que hay tareas más idóneas para hombres, mujeres o población LGBTI en la investigación? ¿Cómo podrían distribuirse?	Explorar representaciones sobre posibles roles de género en la investigación, que resulten en desigualdades o discriminación.
	¿Cómo creen que puede incidir la orientación sexual de una persona en el ejercicio de la investigación?	

Igualdad de Pueblos y Nacionalidades e interculturalidad	¿Cómo creen que se presenta la desigualdad o discriminación cultural en su trabajo en el ámbito de la investigación?	Aproximarse a las formas de desigualdad o discriminación cultural que reconocen los participantes, así como a sus posibles manifestaciones en el ámbito investigativo.
	¿Cómo han sido sus experiencias haciendo o gestionando investigación con personas de diversas culturas?	Explorar representaciones sobre la diferencia cultural y su incidencia en la investigación.
	Respecto al uso de conocimientos de culturas <i>no occidentales</i> en la investigación ¿cómo creen que puede o debe hacerse?	Identificar las representaciones sobre el uso de conocimientos no occidentales en el ámbito investigativo.
Discapacidad	¿Creen que las personas con discapacidad cuentan con las mismas oportunidades (u oportunidades suficientes) para participar en investigación?	Aproximarse a las formas de desigualdad o discriminación por condición de discapacidad que reconocen los participantes, así como a sus posibles manifestaciones en el ámbito investigativo.
	Respecto a las personas con discapacidad con las que ustedes han compartido el trabajo de investigación, ¿cómo ha sido su experiencia? (la de las personas con discapacidad)	Explorar representaciones sobre la incidencia de la discapacidad en la investigación.
	¿Qué cambios se deben dar para lograr igualdad de oportunidades en la investigación para las personas con discapacidad?	Indagar nociones acerca del adecuado tratamiento a la discapacidad en la investigación
Ambiente	¿Cuáles son las principales problemáticas medioambientales que ven en su cotidianidad en la institución?	Conocer qué se identifica como problemáticas medio ambientales.
	Desde su experiencia cotidiana ¿hay problemáticas medioambientales asociadas al ejercicio de la investigación en la institución?	Indagar si hay conciencia de las problemáticas medioambientales que se presentan en la institución, asociadas a la investigación
	¿Qué cambios se deben dar para disminuir el impacto en la naturaleza de las actividades asociadas a la investigación?	Identificar alternativas para la disminución del impacto en la naturaleza, desde la perspectiva de los y las participantes.

Elaboración: Senescyt

## Herramienta 7: Matriz árbol de problemas y objetivos

Atendiendo a las orientaciones de la Guía, se propone la siguiente matriz para consignar y sistematizar los resultados del ejercicio del Árbol de problemas y el Árbol de objetivos.

### Cuadro N° 20: Matriz de problemas y objetivos

1	Problema	Causa 1	Efecto o consecuencia 1
		Causa 2	Efecto o consecuencia 2
2	Objetivo central	Objetivo específico 1	Estrategia 1
		Objetivo específico 2	Estrategia 2
	Problema	Causa 1	Efecto o consecuencia 1
		Causa 2	Efecto o consecuencia 2 Efecto o consecuencia 3
Objetivo central	Objetivo específico 1	Estrategia 1	
	Objetivo específico 2	Estrategia 2 Estrategia 3	

Elaboración: Senescyt 2017.

## Herramienta 9: Propuesta metodológica del taller de sensibilización

### Cuadro N° 22: Módulo 1: Formación y fortalecimiento de conocimiento

**Objetivo:** Promover un espacio de sensibilización, conocimiento y reflexión para la inclusión efectiva de los ejes de igualdad y ambiente en la gestión de las IES.

Actividades	Descripción	Acciones	Tiempo aproximado
<b>Inauguración del Taller</b>	Este espacio debe demostrar el interés y el compromiso institucional de la IES en relación a la inclusión de la igualdad y del ambiente en la gestión institucional.	Registro de los participantes. Saludo de las autoridades. Palabras de inauguración.	15 minutos
<b>Presentación e introducción</b>	Presentar los objetivos del taller, los contenidos y el tiempo designado para cada actividad; describir la metodología general y las reglas de participación. Mencionar la importancia de la secuencialidad de los módulos para la construcción participativa del plan de transversalización. Incentivar la presentación de los participantes.	Descripción de actividades a desarrollar, presentación de participantes y facilitadores	25 minutos
EJE DE IGUALDAD DE GÉNERO			
<b>Técnica de sensibilización</b>	Promocionar una actividad que despierte la sensibilidad de los participantes respecto a casos cercanos de discriminación y exclusión de género. Actividad: <i>En los zapatos del otro/a</i> . Se reúne a los participantes en grupos y se les entrega un lápiz labial, se invita a que cada uno, de manera individual, sostenga el lápiz labial en sus manos y relate cómo fue la primera vez que recuerdan haber visto/usado este objeto. Al final se socializa en la plenaria las principales reacciones y emociones que despertó en cada grupo la dinámica.	Dinámica grupal para la sensibilización: <i>En los zapatos del otro/a</i> .  Socialización de resultados por grupos de trabajo.	30 minutos
<b>Desarrollo de la temática principal</b>	Contenidos mínimos: Desarrollo conceptual del género. Diferencia entre sexo (biológico) y género (sociocultural). Identidades sexo-genéricas. Abordaje del enfoque de género en la educación superior. Lenguaje positivo.	Presentación de contenidos. Persona invitada con conocimientos académicos o testimoniales sobre el tema.	20 minutos
<b>Retroalimentación grupal de conocimientos</b>	Se promueve una actividad que recapitule las experiencias personales o colectivas sobre la temática tratada, a través de un ejercicio de formulación de preguntas, dudas, inquietudes o recomendaciones a los expositores.	Retroalimentación de la temática principal por parte del grupo participante.	20 minutos

## Cuadro N°21: Herramienta 8: Matriz del Plan de Transversalización de los ejes de igualdad y ambiente (ejemplo)

PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EIES DE IGUALDAD Y AMBIENTE EN LA IES		ÁMBITO DE GESTIÓN: INVESTIGACIÓN (o institucionalización, investigación, formación)	
Eje	GÉNERO	INTERCULTURALIDAD	Etc.
<b>Estándar de igualdad y ambiente en la IES</b>	Asume el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad.		
<b>Objetivo estratégico institucional que se articula</b>	La IES desarrolla programas y proyectos de investigación alineados al Plan Nacional de Desarrollo y que retroalimentan a la docencia. (Tomado del documento publicado en la página web).		
<b>Resultado de análisis institucional</b>	La IES no cuenta con proyectos de investigación que integren enfoque de género, en la planificación (ejemplo).		
<b>Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje</b>	Bajo nivel de investigaciones sobre problemáticas de género.		
<b>Definición de línea de acción de transversalización</b>	Incrementar el número de investigaciones sobre problemáticas de género.		
<b>Indicador (es) de transversalización</b>	Número de proyectos de investigación sobre género.		
<b>Meta</b>	Al 2017, se cuenta con al menos un proyecto de investigación sobre temas de género.		
<b>Actividades</b>	Convocatoria a fondos concursables para proyectos de investigación en temáticas de género.		
<b>Presupuesto</b>	5000,00		
<b>Gestión del presupuesto</b>	Vincular a la partida presupuestaria de investigación.		
<b>Responsable</b>	Director Académico		

Elaboración: Senescyt, 2017.

Actividades	Descripción	Acciones	Tiempo aproximado
<b>Técnica de reflexión</b>	Promoción de una actividad que genere reflexión entre los participantes acerca de los contenidos aprendidos, la discusión grupal y la realidad de cada IES. Actividad: <i>Sociodrama</i> . Se invita a los grupos de trabajo a reflexionar sobre posibles casos de discriminación de género al interior de la IES. Se sugiere la representación del caso de mayor impacto entre los miembros del grupo ante la plenaria. Cada grupo designa una persona que introduzca el caso y un grupo de actores que represente la historia.	Dinámica grupal para la reflexión – <i>Sociodrama</i> . Representación de casos de discriminación por cada grupo de trabajo.	30 minutos
<b>Conclusiones de la temática</b>	La persona facilitadora hace un resumen de la temática con base en los contenidos presentados y los resultados de las actividades. En un papelote se consignan las principales ideas por ámbito de gestión. Se motiva la participación del grupo para consignar detalles.	Recapitulación de la temática.	10 minutos
<b>EJE DE IGUALDAD DE PUEBLOS, NACIONALIDADES E INTERCULTURALIDAD</b>			
<b>Técnica de sensibilización</b>	Promoción de una actividad que despierte la sensibilidad de los participantes respecto a casos cercanos de discriminación y exclusión. Actividad: <i>Imaginando al otro/a</i> . En grupos de trabajo se invita a los participantes que dibujen en un papelote elementos característicos y/o representativos de los Pueblos y Nacionalidades y los ubiquen sobre un plano, en lugares estratégicos de las IES (también elaborado por los mismos participantes). Al final cada grupo socializa con la plenaria los resultados de la actividad grupal.	Dinámica grupal para la sensibilización: <i>Imaginando al otro/a</i> . Socialización de resultados por grupos de trabajo.	30 minutos
<b>Desarrollo de la temática principal</b>	Presentación detallada sobre los subtemas: Diversidad Cultural en el Ecuador Concepto de la Interculturalidad Implementación de sociedad intercultural Aplicación de los diálogos de saberes en la educación superior	Presentación de contenidos. Persona invitada con conocimientos académicos o testimoniales sobre el tema.	20 minutos
<b>Retroalimentación grupal de conocimientos</b>	Se promueve una actividad que recapitule las experiencias personales o colectivas sobre la temática tratada, a través de un ejercicio de formulación de preguntas, dudas, inquietudes o recomendaciones a los expositores.	Retroalimentación de la temática principal por parte del grupo participante.	20 minutos

Actividades	Descripción	Acciones	Tiempo aproximado
<b>Técnica de reflexión</b>	Promoción de una actividad que genere reflexión entre los participantes acerca de los contenidos aprendidos, la discusión grupal y la realidad de cada IES. Actividad: <i>Sociodrama</i> . Se invita a los grupos de trabajo a reflexionar sobre posibles casos de discriminación de Pueblos, Nacionalidad e interculturalidad al interior de la IES. Se sugiere la representación del caso de mayor impacto entre los miembros del grupo ante la plenaria. Cada grupo designa una persona que introduzca el caso y un grupo de actores que represente la historia.	Dinámica grupal para la reflexión: <i>Sociodrama</i> . Representación de casos de discriminación por cada grupo de trabajo.	30 minutos
<b>Conclusiones de la temática</b>	La persona facilitadora hace un resumen de la temática con base en los contenidos presentados y los resultados de las actividades. En un papelote se consignan las principales ideas por ámbito de gestión. Se motiva la participación del grupo para consignar detalles.	Recapitulación de la temática.	10 minutos
<b>EJE DE IGUALDAD EN LA DISCAPACIDAD</b>			
<b>Técnica de sensibilización</b>	Promoción de una actividad que despierte la sensibilidad de los participantes respecto a casos cercanos de discriminación y exclusión. Actividad: <i>La gallina ciega</i> . En grupos de trabajo se invita a los participantes a realizar actividades cotidianas ante la ausencia de un órgano de los sentidos (como por ejemplo escribir, pero sin usar las manos; o caminar, sin usar los ojos). Luego se pide a cada participante que narre su experiencia en el grupo. Una persona del grupo consigna en un papelote las dificultades y facilidades de cada actividad ante las limitaciones presentadas, y la socializa en plenaria.	Dinámica grupal para la sensibilización: <i>La gallina ciega</i> . Socialización de resultados por grupos de trabajo.	30 minutos
<b>Desarrollo de la temática principal</b>	Presentación detallada sobre los subtemas: Evolución histórica del concepto de discapacidad. Marco normativo nacional e internacional. Tipo de discapacidades según la Convención Internacional PCD. Modelos de atención y enfoques de inclusión de la discapacidad. Lenguaje positivo.	Presentación de contenidos. Persona invitada con conocimientos académicos o testimoniales sobre el tema.	20 minutos

Actividades	Descripción	Acciones	Tiempo aproximado
<b>Retroalimentación grupal de conocimientos</b>	Se promueve una actividad que recapitule las experiencias personales o colectivas sobre la temática tratada, a través de un ejercicio de formulación de preguntas, dudas, inquietudes o recomendaciones a los expositores. Los participantes divididos en grupos exponen sus casos personales o colectivos al interior de cada grupo, escogen uno y lo preparan para presentarlo con un <i>sociodrama</i> .	Retroalimentación de la temática principal por parte del grupo participante.	20 minutos
<b>Técnica de reflexión</b>	Promoción de una actividad que genere reflexión entre los participantes acerca de los contenidos aprendidos, la discusión grupal y la realidad de cada IES. Actividad: <i>Sociodrama</i> . Se invita a los grupos de trabajo a reflexionar sobre posibles casos de discriminación en la discapacidad al interior de la IES. Se sugiere la representación del caso de mayor impacto entre los miembros del grupo ante la plenaria. Cada grupo designa una persona que introduzca el caso y un grupo de actores que represente la historia.	Dinámica grupal para la reflexión: <i>Sociodrama</i> . Representación de casos de discriminación por cada grupo de trabajo.	30 minutos
<b>Conclusiones de la temática</b>	La persona facilitadora hace un resumen de la temática con base en los contenidos presentados y los resultados de las actividades. En un papelote se consignan las principales ideas por ámbito de gestión. Se motiva la participación del grupo para consignar detalles.	Recapitulación de la temática.	10 minutos
<b>EJE DE AMBIENTE</b>			
<b>Técnica de sensibilización</b>	Promoción de una actividad que despierte la sensibilidad de los participantes respecto a casos cercanos de discriminación y exclusión. Actividad: <i>Reconociendo nuestro medio</i> . Se invita a los grupos de trabajo a realizar un mapeo del espacio físico y medio ambiental de la IES. En un plano dibujado sobre un papelote, se les pide identificar elementos del medio ambiente del campus, facultad o unidad a la que pertenecen. Una persona del grupo será encargada de exponer y explicar los detalles del gráfico en la plenaria.	Dinámica grupal para la sensibilización: <i>Reconociendo nuestro medio</i> . Socialización de resultados por grupos de trabajo.	30 minutos
<b>Desarrollo de la temática principal</b>	Presentación detallada sobre los subtemas: Diversidad natural del Ecuador. Efectos del calentamiento global y problemas vinculados a la naturaleza. Los derechos de la naturaleza, el ambiente y el Buen Vivir. Avances y retos derivados de la implementación de diálogo de los saberes en la educación superior respecto al ambiente.	Presentación de contenidos. Persona invitada con conocimientos académicos o testimoniales sobre el tema.	20 minutos

Actividades	Descripción	Acciones	Tiempo aproximado
<b>Retroalimentación grupal de conocimientos</b>	Se promueve una actividad que recapitule las experiencias personales o colectivas sobre la temática tratada, a través de un ejercicio de formulación de preguntas, dudas, inquietudes o recomendaciones a los expositores.	Retroalimentación de la temática principal por parte del grupo participante.	20 minutos
<b>Técnica de reflexión</b>	Promoción de una actividad que genere reflexión entre los participantes acerca de los contenidos aprendidos, la discusión grupal y la realidad de cada IES. Actividad: <i>Debate</i> . Se invita a los grupos de trabajo a reflexionar sobre posibles casos de vulneración o afectación del medio ambiente al interior de la IES. El grupo se divide en dos subgrupos para el debate, uno que justifique la vulneración y otro encargado de defender los derechos de la naturaleza. Una persona del grupo asume el rol de moderador del debate y será encargado de presentar los argumentos de cada parte en la plenaria. Se sugiere la narración de un caso de alto impacto entre los miembros del grupo ante la plenaria. Cada grupo designa una persona que introduzca narre el caso.	Dinámica grupal para la reflexión: <i>Debate</i> . Representación de casos de discriminación por cada grupo de trabajo.	30 minutos
<b>Conclusiones de la temática</b>	La persona facilitadora hace un resumen de la temática con base en los contenidos presentados y los resultados de las actividades. En un papelote se consignan las principales ideas por ámbito de gestión. Se motiva la participación del grupo para consignar detalles.	Recapitulación de la temática.	10 minutos
Tiempo aproximado: 8 horas			

Elaboración: Senescyt, 2017.

### Cuadro N° 23: Módulo 2: Resultados del Diagnóstico Participativo

**Objetivo:** Promover un espacio de reflexión sobre la igualdad y el ambiente con base en los resultados de la fase de diagnóstico institucional.

Actividades	Descripción	Acciones	Tiempo aproximado
<b>Presentación e introducción</b>	Presentar los objetivos del módulo, los contenidos y el tiempo designado para cada actividad. Descripción de la metodología a emplear y las reglas generales de participación. Espacio para solución de dudas e inquietudes.	Descripción de actividades. Solución de dudas e inquietudes.	10 minutos
<b>Técnica de sensibilización</b>	Realizar ocho tarjetas por equipo (3 equipos); cada tarjeta tiene una palabra (puede tomar las palabras claves de la Guía respecto a esta sección) y otras como: libertad, diálogo, justicia, inclusión, compañerismo, etc. Las tarjetas se depositan en un sobre. El animador forma los equipos y entrega el sobre por equipo. Explica cómo realizar el ejercicio: las personas retiran una de las tarjetas del sobre; cada uno comenta el significado que le atribuye a dicha palabra. Enseguida el equipo elige una de las palabras y prepara un grito alusivo. En plenaria cada equipo se presenta: dicen el nombre de sus integrantes y un grito identificativo.	Dinámica grupal para integración colectiva, en relación al tema a desarrollar.	30 minutos
<b>Desarrollo de la temática principal</b>	Descripción de los antecedentes de la fase de diagnóstico participativo, procesos de recopilación de información y criterios para la priorización de problemáticas. Presentación gráfica de los resultados obtenidos.	Presentación de los resultados del diagnóstico.	30 minutos
<b>Retroalimentación grupal de conocimientos</b>	Incentivar la participación y retroalimentación de los participantes. Generar espacio para la discusión, solución de dudas e inquietudes, sugerencias respecto a los resultados del diagnóstico. El facilitador se asegurará de que los aportes sean entendidos por los otros participantes y por la persona encargada de la sistematización.	Retroalimentación de la temática principal por parte del grupo participante.	30 minutos
<b>Técnica de reflexión</b>	Presentar un resumen de las principales problemáticas identificadas en la etapa de diagnóstico. Proponer la discusión en grupos de trabajo alrededor de preguntas generadoras: ¿Qué hemos perdido como IES por la falta de inclusión de la igualdad y el enfoque de ambiente? ¿Es posible que el IES incluya la igualdad en su gestión? ¿Cómo, con quiénes, con qué recursos y en qué tiempo podemos lograrlo (matriz de involucrados)?	Dinámica grupal para sensibilizar sobre la situación institucional respecto a la inclusión de la igualdad y ambiente.	40 minutos
<b>Presentación de un plan de acción para la inclusión de la igualdad</b>	Presentar la propuesta de Plan de Acción que será insumo del equipo técnico para el desarrollo del Plan de Transversalización. Se recopilarán aportes de manera directa para el ajuste de dicha propuesta.	Identificación participativa de acciones prioritarias.	20 minutos

Tiempo aproximado: 3 horas

Elaboración: Senescyt, 2017.

### Cuadro N° 24: Herramienta 10: Validación del Plan de Transversalización

**Objetivo:** Propiciar la participación activa de la comunidad universitaria en la construcción del Plan de Transversalización.

Actividades	Descripción	Acciones	Tiempo aproximado
<b>Presentación e introducción</b>	Presentar los objetivos del módulo, los contenidos y el tiempo designado para cada actividad. Descripción de la metodología a emplear y las reglas generales de participación. Espacio para solución de dudas e inquietudes.	Descripción de actividades. Solución de dudas e inquietudes.	20 minutos
<b>Técnica de sensibilización</b>	Reunión de los participantes en grupos de trabajo. Se entrega a cada grupo el plan de acción para la construcción del Plan de Transversalización. Se pide a los grupos que discutan alrededor del plan de acción y que identifiquen los puntos débiles del plan. Mediante una dramatización, se pide a cada grupo que represente al resto de la plenaria los puntos débiles que identificaron en el plan de acción.	Dinámica grupal para integración colectiva, en relación al tema a desarrollar	40 minutos
<b>Tema principal</b>	Presentación detallada del plan de acción para la construcción del Plan de Transversalización elaborado por el equipo técnico. Enfatizar en los elementos retomados del proceso participativo con los miembros de la comunidad universitaria.	Presentación del plan de acción para la construcción del Plan de Transversalización.	30 minutos
<b>Interacción grupal para retroalimentación de conocimientos</b>	Incentivar la participación y retroalimentación de los participantes. Generar espacio para la discusión, solución de dudas e inquietudes, sugerencias respecto a la presentación del plan de acción. El facilitador se asegurará de que los aportes sean entendidos por los otros participantes y por la persona encargada de la sistematización.	Retroalimentación de la temática principal por parte del grupo participante. Solución de dudas e inquietudes. Sistematización detallada de las discusiones	30 minutos
<b>Receso</b>			20 minutos
<b>Técnica de reflexión</b>	Reunión de los participantes en grupo de trabajo. Sobre el plan de acción elaborado por el equipo técnico, se pide a cada grupo que elabore una matriz FODA. Cada grupo consigna en papelotes el resumen de los principales aspectos que componen cada aspecto de la FODA. Se pide a cada grupo que presente en la plenaria su respectivo FODA.	Dinámica grupal para sensibilizar sobre la situación institucional respecto a la inclusión de la igualdad y ambiente.	60 minutos
<b>Conclusiones del taller</b>	Cada uno de los FODA presentados por los grupos se ubica de forma tal que todos los participantes del taller puedan verlos. Se propicia un espacio de diálogo y discusión alrededor de la identificación de ideas similares y diferentes. Se discute en plenaria alrededor de los aspectos más importantes a tratar. El facilitador se asegurará de que los aportes sean entendidos por los otros participantes y por la persona encargada de la sistematización.	Identificación participativa de aspectos prioritarios para el Plan de Transversalización, por ámbito de gestión.	40 minutos

Tiempo aproximado: 4 horas

Elaboración: Senescyt, 2017.



## Referencias bibliográficas

- AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Madrid.
- Aguilar, M. (1998). "Las tres generaciones de los derechos humanos". Derechos Humanos. Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. 30: 93-102. Disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/issue/view/283>
- Alvarado, Lusmidia; García, Margarita (2008). "Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en el investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas". Sapiens. Revista Universitaria de Investigación. 9 (2): 187-202. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011837011>
- Ander-Egg, E. (2003). Repensando la investigación acción participativa. México: Ed. Lumen Hvmanitas.
- Angrino, C y Bastidas J., (2014). El concepto de ambiente y su influencia en la educación ambiental. Cali: Universidad del Valle. Disertación de grado. Disponible en: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7176/1/3467-0430877.pdf>
- Balcazar, Fabricio (2003). "Investigación acción participativa (iap): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación". Fundamentos en Humanidades, IV (7-8): 59-77. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18400804.pdf>
- Bayefky, Anne (1990). El Principio de Igualdad y No Discriminación en el Derecho Internacional. Human Rights Law Journal (11) 1-2: 1-34. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Bonder, G. (2002). "Mainstreaming: avatares de una estrategia de incorporación de la equidad de género en las políticas públicas". PRIGEPP-UE-FLACSO.
- Boyce, C., y Neale P., (2006). "Conducting In-depth Interviews: A Guide for Designing and Conducting In-depth Interviews for Evaluation Input". Pathfinder international.
- Buquet, A., Cooper, J., Rodriguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. México D.F.: UNAM-INMUJERES.
- Carvajal, Z., Chinchilla, H., y Penabad, A., (2013). Inclusión social y equidad en instituciones de educación superior. Guía integrada. MISEAL-ALFA.
- Chávez, R., (2015). Aspectos relevantes para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de desarrollo curricular universitario. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5340160.pdf>
- CNIG - Consejo Nacional de Igualdad de Género (2013). Agenda Nacional de las Mujeres y de Igualdad de Género. Quito: CNIG. Disponible en: [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT\\_CEDAW\\_ARL\\_ECU\\_18956\\_S.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18956_S.pdf)
- CODENPE y CODEPMCO (2013). Agenda Nacional para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos. Quito: SENPLADES.

- CONADIS (2013). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Quito.
- Cousins, B., & Chouinard, A. (2012). Participatory Evaluation Up Close: An Integration of Research-based Knowledge. Ottawa: IAP.
- DANE (s.f.). Línea base de indicadores. Estrategia para el fortalecimiento estadístico territorial. Bogotá: DANE. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/files/planificacion/fortalecimiento/cuadernillo/Linea\\_base\\_indicadores.pdf](https://www.dane.gov.co/files/planificacion/fortalecimiento/cuadernillo/Linea_base_indicadores.pdf)
- Eizagirre, Marlen (2005) "Educación popular". Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo. Disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/83>
- Esteves, A., y Santos, D., (2013). Construyendo un sistema de indicadores interseccionales. Medidas para la inclusión social y equidad en los institutos de educación superior en América Latina. MISEAL-ALFA.
- Facio, A. (2012). ¿Igualdad y/o Equidad? Notas para la Igualdad N°. PNUD- Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. Disponible en: [http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf](http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf)
- Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires (3)6: 259-294. Disponible en: [http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev\\_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf)
- FAO (1993). "Capítulo cinco. La evaluación participativa". En Herramientas para la comunidad. Conceptos, métodos y herramientas para el diagnóstico, seguimiento y evaluación participativos en el Desarrollo Forestal Comunitario. Manual de campo N° 2. Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/007/x9996s/X9996S00.htm#TOC>
- Ferreira, M., (2006). "Sociología de la discapacidad: investigación y compromiso". Documento de trabajo.
- Ferreira, M., (2008). "Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos". Revista Española de Investigaciones Sociales (Reis). (124): 141-174. Disponible en: [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_124\\_051222873458779.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_124_051222873458779.pdf)
- Freire, P., (1970). Pedagogía del oprimido. Montevideo: Tierra Nueva.
- García, E., (2008). Políticas de igualdad, equidad y *Gender Mainstreaming*. Marco Conceptual. ACCD-PNUD.
- Garrido, J., (2002). Planificación participativa para el desarrollo local. CIMAS. Madrid.
- Geilfus, F., (2002). 80 herramientas para el desarrollo participativo. San José: IICA. Disponible en: <http://ejoventut.gencat.cat/permalink/aac2bb0c-2a0c-11e4-bcfe-005056924a59>
- Gómez et al. (2012). Planeación participativa. Realidades y retos. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Ilagunas R., y Neus, B., (2004). Cómo elaborar estrategia de género para una oficina de país. El Salvador: PNUD.
- Jara, O., (2011). "La sistematización de experiencias: aspectos teóricos y metodológicos. Entrevista a Oscar Jara". Decisio. Saberes para la acción en la educación de adultos. N° 28 (Enero – Abril 2011): 67-74. Disponible en: [http://www.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio\\_28/decisio28.pdf](http://www.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_28/decisio28.pdf)
- Martínez Narváez, Joram (2008). "La teoría del aprendizaje y desarrollo de Vygotsky". Innovar en Educación. Revista de innovación pedagógica y curricular. Disponible en: <https://innovemos.wordpress.com/2008/03/03/la-teoria-del-aprendizaje-y-desarrollo-de-vygotsky/>
- MEC (2013). Eje 1: Políticas públicas con enfoque de derechos humanos. Disponible en: <http://www.mec.gub.uy/innovaportal/v/3075/6/mecweb/eje-1:-politicas-publicas-con-enfoque-de-derechos-humanos-?contid=3074&3colid=1571>.
- Múnevar, D., y Gómez A., (2014). Rutas posibles desde el sur. Guía para transversalizar y continuar transversalizando la inclusión social y la equidad en la formación e investigación. Bogotá: MISEAL-ALFA-UNC. Disponible en: [http://www.miseal.net/images/Publicaciones/Libro\\_rutas\\_publicacion\\_F.pdf](http://www.miseal.net/images/Publicaciones/Libro_rutas_publicacion_F.pdf)
- Múnevar, D. y Villaseñor, M. (2015). "Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes". Revista de Estudios de Género. La Ventana 21: 44-68. Disponible en: [www.redalyc.org/pdf/884/88402102.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/884/88402102.pdf)
- Norem, R., (2002). Manual para nivel intermedio. FAO-ASEG.
- OIE-MISEAL (2013). Sistema de indicadores. Recuperado de: <http://www.oie-miseal.ifch.unicamp.br/es/construccion-de-los-indicadores>.
- \_\_\_\_\_ (2012). Nacidos libres e iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos. Disponible en: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf).
- OHCHR (2016). Living Free and Equal. What States are doing to tackle violence and discrimination against lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Nueva York-Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2012). Nacidos libres e iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos. Nueva York-Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf)
- ONU Mujeres (2015). La igualdad de género. México: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Disponible en: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>
- Ortiz, M., y Beatriz B., (2008). "La investigación acción participativa: aportes de Fals Borda a la educación popular". Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología. 17 (4) p. 615-627.
- Peris, J. (2011). Procesos de desarrollo y planificación de intervenciones. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en: <http://www.planificacionparticipativa.upv.es/wordpress/index.php/archives/author/jperisb>
- PNUD (2004). Diagnóstico institucional de género. PNUD.
- RESG - Red de Educación Superior y Género (2015). Memorias del Seminario Internacional Calidad de la educación superior y género. Quito: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Rodríguez Garay, Rubén (2009). "La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración". Invenio. Revista de Investigación académica 12 (22): 67-92. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3394655>
- Rodríguez Zepeda, Jesús (2005). "Definición y concepto de la no discriminación". El Cotidiano (134): 23-29. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>

SENESCYT & Herdoíza, M. (2015). Construyendo igualdad en la educación superior. Fundamentación y lineamientos para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente. Quito: SENESCYT -UNESCO. Disponible en: <http://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/349720-UNESCO.pdf>

SENPLADES (2011a). "Manual para la formulación de políticas públicas sectoriales", Quito.

\_\_\_\_\_ (2011b). "Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales". Quito.

Torres Falcón, Marta (2009) "El concepto de igualdad y los derechos humanos. Un enfoque de género". Zapateando2 <https://zapateando2.wordpress.com/2009/02/06/el-concepto-de-igualdad-y-los-derechos-humanos-un-enfoque-de-genero/>

UI GreenMetric (2015). About GreenMetric. Disponible en: <http://greenmetric.ui.ac.id/what-is-greenmetric/>

UNESCO (1960) Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Disponible en: [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=12949&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

Villar, Feliciano (2003). "Capítulo 5: El enfoque constructivista de Piaget". En Proyecto docente. Psicología evolutiva y psicológica de la educación. Barcelona: Universitat de Barcelona. Disponible en: [http://www.ub.edu/dppsed/fvillar/principal/pdf/proyecto/cap\\_05\\_piaget.pdf](http://www.ub.edu/dppsed/fvillar/principal/pdf/proyecto/cap_05_piaget.pdf)

Walsh, C., (2008). "Interculturalidad, plurinacionalidad y decolonialidad: las insurgencias político-epistémicas de refundar el Estado". Tabula Rasa. (9) 131-152.

\_\_\_\_\_ (2009). "Interculturalidad crítica y educación intercultural". Seminario "Interculturalidad y Educación Intercultural", organizado por el Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello, La Paz.

Zapata M., Cuenca, A., Puga, I. (2014). Guía desde un enfoque interseccional. Metodología para el diseño y aplicación de indicadores de inclusión social y equidad en instituciones de educación superior de América Latina. Berlín: MISEAL.

Zermeño, F., (2010). Cerrando el círculo. Ruta para la evaluación de políticas públicas con equidad de género. ACCD-PNUD.

#### Normativa internacional (convenios, declaraciones, conferencias e informes)

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.

Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1979.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.

Convención relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, 1960.

Declaración de Derechos Humanos, 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, 1966.

#### Normativa nacional

Constitución de la República de Ecuador, 2008.

Ley Orgánica de Educación Superior, 2010.

Reglamento de Régimen Académico, 2013.

Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009-2013.

## Glosario

**Accesibilidad:** Derivada del concepto de inclusión, la accesibilidad comprende todas las medidas que los Estados deben tomar para asegurar el acceso de todas las personas en igualdad de condiciones a la participación social, económica y política; a la educación y a la salud; al entorno físico; y al transporte, la información y la comunicación, incluidos los sistemas, tecnologías, servicios e instalaciones de uso público que faciliten su desarrollo independiente. La accesibilidad debe ser asumida como un elemento integrante de la igualdad, la equidad y la inclusión para los sectores sociales tradicionalmente discriminados.

**Buen Vivir:** Forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad. No es buscar la opulencia ni el crecimiento económico infinito (PNBV, 2013).

**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. En Ecuador es uno de los principios de la educación superior: "consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente" (LOES, Art. 93).

**Educación popular:** Es un enfoque pedagógico que basa el proceso de aprendizaje en la práctica, las experiencias, el razonamiento y el contexto de las personas y los grupos sociales para la transformación de la realidad. Entiende la educación como

un proceso participativo y transformador, en el que las personas y los grupos sociales, desarrollan estrategias, habilidades y técnicas a partir de los factores y estructuras que determinan sus vidas. El pionero de esta corriente es el pensador brasileño Paulo Freire, para quien era necesario construir herramientas educativas que le permitieran a los sectores populares, en contextos de injusticia y desigualdad, participar, organizarse y transformar la realidad para mejorar sus vidas (Eizagirre, 2005).

**Evaluación participativa:** Es una técnica de evaluación que toma en cuenta tanto a los miembros de una comunidad, como al personal técnico externo a ella, en los procesos de toma de decisiones. En la evaluación participativa, los miembros de la comunidad asumen de manera autónoma la organización, realización y análisis de la evaluación. Esta se realiza de modo intuitivo e informal, a la luz de sus propios objetivos o de los objetivos del grupo. Por su parte, el personal externo se encarga del acompañamiento técnico, ayudando a la comunidad en las labores de planificación ejecución de la evaluación. La principal ventaja de la evaluación participativa es que los miembros de la comunidad desarrollan la capacidad de valuación, permitiéndole tomar decisiones acertadas sobre de las problemáticas que los aquejan (FAO, 1993).

**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. En el marco de esta guía se consideran grupos históricamente excluidos o discriminados a las mujeres y demás identidades sexo-

genéricas, las personas en condición de discapacidad, los miembros de pueblos ancestrales, indígenas y nacionalidades. Sin embargo, no se desestima otro tipo de poblaciones consideradas dentro de esta categoría, como las personas migrantes y poblaciones en condición de desigualdad socioeconómica.

**Inclusión:** Enfatiza en la igualdad y el reconocimiento real de la diversidad en la construcción de una sociedad más justa y equitativa para todos y todas. “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” (SENESCYT & Herdoíza, 2015)

**Inclusión efectiva:** Recae sobre la valoración de los sujetos a partir de sus múltiples identidades, diversidades socioculturales y capacidades. Afirmar el derecho y el valor de su participación en la vida institucional y social en condiciones de igualdad y equidad (SENESCYT & Herdoíza, 2015).

**Investigación acción participativa (IAP):** es un método de investigación, de tipo cualitativo, orientado a la obtención de resultados útiles para mejorar la realidad de los grupos sociales en contextos de injusticia y desigualdad. La IAP considera a los miembros de los grupos sociales como actores críticos en la transformación de su propia realidad. En ella, el proceso de investigación está orientado en la educación para la acción, promoviendo la participación activa de los miembros del grupo durante la labores de diseño, recolección, sistematización y análisis de la información. El grado de mando, colaboración y compromiso de las personas involucradas en el proceso de investigación determina su nivel de participación. Los orígenes de la IAP se encuentran en los trabajos de Kurt Lewin, quien propuso inicialmente el nexo entre investigación y acción a partir del análisis contextual, la categorización de propiedades y la evaluación de situaciones concretas que aquejan a las comunidades o grupos sociales. Sin embargo, fueron los trabajos de Orlando Fals-Borda los que potenciaron el método de la IAP. Para este autor, el fin de la investigación debía estar en la solución de problemas y el compromiso del investigador

o investigadora con la comunidad o grupo social de estudio; esto lo denominaron *investigación militante* (Balcazar, 2003)

**Nacionalidades indígenas:** Son entidades territoriales milenarias constituidas por pueblos u organizaciones locales, asentadas en un espacio territorial continuo o discontinuo desde antes de la conformación de los Estados nacionales, cada uno posee un idioma, conocimientos y sabidurías propias de sus cosmovisiones y distintas de las otras. Se rigen por sus propias normas y procedimientos, convivencias, autoridades. Ejercen sus propias instituciones económicas, culturales, políticas, jurídicas y espirituales. La Nacionalidad es la entidad superior en la estructura orgánica territorial de las comunas, comunidades y Pueblos indígenas (CODENPE, 2013).

**Paradigma sociocrítico:** se fundamenta en la crítica social con carácter auto-reflexivo. Considera que la construcción de conocimiento debe estar fundamentada en las necesidades de los grupos sociales; pretendiendo con la autonomía racional y liberadora del ser humano. Este paradigma considera que es posible conocer y comprender la realidad como práctica social, orientar ese conocimiento hacia la liberación y el empoderamiento social, involucrar a los grupos sociales en procesos de toma de decisiones consensuadas y transformar la realidad desde su interior. El paradigma sociocrítico tiene su fundamento en la teoría crítica de Jürgen Habermas, para quien el conocimiento está conformado por un conjunto de saberes que acompañan y hacen posible la acción humana (Alvarado y García, 2008).

**Perspectiva constructivista:** hace referencia a las teorías del aprendizaje centradas en la construcción de conocimiento a partir de las experiencias adquiridas por los individuos. Desde esta perspectiva pedagógica, las experiencias, pasadas y presentes, de las personas contribuyen a la formulación y reformulación de conceptos e ideas, así como las condiciones sociales y culturales del entorno que las rodea. El aprendizaje es entendido como un proceso dinámico, participativo e interactivo. Los orígenes del constructivismo se encuentran en la *epistemología genética* de Jean Piaget, para

quien la construcción del conocimiento parte desde la interacción de los individuos con el medio y, por tanto, el aprendizaje es un siempre una construcción interior de los sujetos (Villar, 2003). Sin embargo, otras corrientes del constructivismo, como la *teoría sociocultural del aprendizaje* propuesta por Lev Vygotsky, plantean que el comportamiento, habilidades, aptitudes y creencias de las personas, están relacionados con el contexto social y cultural específico en el que se desenvuelven (Martínez Narváez, 2008); esta es la denominada concepción social del constructivismo, de especial interés para la presente guía.

**Pertinencia:** Referido a las políticas públicas, hace referencia a la capacidad de dar respuesta a las demandas sociales desde un plano de actuación específico. Es uno de los principios de la educación superior ecuatoriana (LOES, Art. 107). Consiste en la necesidad que tiene la educación superior, en todos sus ámbitos de actuación, de responder a las expectativas y necesidades del país, en armonía con los principios del desarrollo sostenible y el buen vivir.

**Pueblos indígenas:** Son entidades históricas o milenarias constituidas por comunas,

comunidades u organizaciones de base indígena u originaria, con identidades culturales similares, asentadas en un espacio territorial determinado continuo o discontinuo, desde antes de la conformación del Estado nacional. Poseen un idioma común entre sí, aunque con diferencias dialectales. Se rigen por sus instituciones económicas, sociales, políticas, culturales, espirituales, jurídicas, autoridades y organizaciones propias. Estos Pueblos forman parte de la Nacionalidad (CODENPE, 2013).

**Saberes ancestrales:** Son los sabidurías que las Nacionalidades y Pueblos que se han preservado en el tiempo y en sus territorios, reflejado en prácticas y procedimientos que demuestran acciones asertivas para el cuidado de la biodiversidad, el ambiente, la producción de alimentos sanos prácticas que se han reconocido como conocimientos tradicionales. Estos han sido reconocidos recientemente en el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación (COESC); normativa que el Estado promueve para su protección. Los saberes ancestrales forman parte del denominado Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales.



## Agradecimientos

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo –AECID agradecen a las siguientes entidades, organismos estatales, de la sociedad civil e instituciones de educación superior que brindaron sus aportes para la construcción y revisión de esta guía.

- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior –CEAACES
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades –CONADIS
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género –CNIG
- Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades –CNIPN
- Escuela Superior Politécnica de Chimborazo –ESPOCH
- Universidad Central del Ecuador –UCE
- Universidad de las Artes –UArtes
- Universidad de las Fuerzas Armadas –ESPE
- Universidad Estatal Amazónica –UEA
- Universidad de Guayaquil –UG
- Universidad Nacional de Educación –UNAE
- Universidad Regional Amazónica IKIAM
- Universidad San Francisco de Quito –USFQ
- Universidad Técnica de Ambato –UTA
- Universidad Técnica del Norte –UTN
- Red de Educación Superior y Género –RESG



# **ANEXOS**



## Anexo 1

# Consejos de lectura del libro Construyendo igualdad en la educación superior

El libro *Construyendo igualdad en la educación superior*, contiene una serie de planteamientos derivados del marco legal internacional y nacional vigente en Ecuador y pertinente a la educación superior, en materia de derechos humanos, ambiente, género, discapacidad, interculturalidad y derechos de los Pueblos y Nacionalidades. Además contiene la debida fundamentación legal y teórica para toda la política de igualdad y ambiente, así como para cada uno de los ejes. En este libro puedes encontrar:

**Estándares generales de igualdad de la educación superior.** Se sustentan en la normativa vigente y los principios derivados de esta. Por lo tanto, representan los mínimos que se espera lograr dentro de un continuum de acciones para garantizar el principio de igualdad en la educación superior. Cada IES puede optar por las acciones que considere convenientes para alcanzarlos, en el marco de su autonomía responsable. Para efectos de esta Guía, representan el horizonte hacia el que deben apuntar los planes de transversalización de igualdad y ambiente.

**Orientaciones generales.** Representan la aplicación de los estándares según los cuatro ámbitos de gestión del quehacer universitario, con el fin de facilitar su comprensión e implementación en las IES. Estas orientaciones pueden ser usadas como referentes para la construcción de indicadores que permitan valorar el avance institucional hacia el cumplimiento de los estándares y el marco legal.

**Lineamientos específicos para cada eje.** Son sugerencias generales, sobre cómo avanzar en el cumplimiento de los estándares, según cada eje. En tal sentido, representan un conjunto de posibles aplicaciones a ser consideradas, enriquecidas y desarrolladas por las IES según sus características, contextos, experiencias y potencialidades. Al no ser de cumplimiento obligatorio, pueden ser usados para el establecimiento de indicadores u otras herramientas de gestión, en tanto sean adoptados y adaptados como estrategias para alcanzar la igualdad y el equilibrio con la naturaleza en cada institución.



## Anexo 2

# Cuadro de correlación entre instrumentos normativos y de políticas nacionales con la normativa de la educación superior, por eje de igualdad

Como premisa básica, se parte del art. 417 de la Constitución de la República, que “dispone que los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”. La relación de

los instrumentos internacionales adoptados por Ecuador, pertinentes a cada eje, se encuentra detallada en el libro *Construyendo igualdad en la educación superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente* (SENESCYT & Herdoíza, 2015).

**Códigos Ejes:** G: Género, I: Interculturalidad, D: Discapacidad, A: Ambiente

FUENTE: Constitución de la República 2008 Código: C						
CODIGO	ARTICULADO	CONTENIDO	CODIGO EJES			
			G	I	D	A
C	Art. 10	Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.		√		√
C	Art. 11, numeral 2	Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.	√	√	√	

C	Art. 26	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 [...].	✓	✓	✓	
C	Art. 27	La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz [...].	✓	✓	✓	✓
C	Art. 81	La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección [...].	✓	✓	✓	
C	Art. 416. numeral 6	Propugna el principio de ciudadanía universal, la libre movilidad de todos los habitantes del planeta y el progresivo fin de la condición de extranjero como elemento transformador de las relaciones desiguales entre los países, especialmente Norte-Sur.		✓		
	Art. 47	El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a la atención especializada, a atención psicológica, al acceso adecuado a bienes, servicios, medios, mecanismos y formas alternativas de comunicación, entre otros.			✓	
C	Art. 57. numeral 12	Mantener, proteger y desarrollar los conocimientos colectivos; sus ciencias, tecnologías y saberes ancestrales; los recursos genéticos que contienen la diversidad biológica y la agrobiodiversidad; sus medicinas y prácticas de medicina tradicional, con inclusión del derecho a recuperar, promover y proteger los lugares rituales y sagrados, así como plantas, animales, minerales y ecosistemas dentro de sus territorios; y el conocimiento de los recursos y propiedades de la fauna y la flora. Se prohíbe toda forma de apropiación sobre sus conocimientos, innovaciones y prácticas.		✓		✓
C	Art. 57. numeral 13	Mantener, recuperar, proteger, desarrollar y preservar su patrimonio cultural e histórico como parte indivisible del patrimonio del Ecuador. El Estado proveerá los recursos para el efecto.		✓		
C	Art. 156.	Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.	✓	✓	✓	

C	Art. 57. numeral 14	Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje.		✓		
C	Art. 343.	El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.		✓		
C	Art. 347.	Será responsabilidad del Estado: 2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.  6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.  10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.			✓	
C	Art. 348.	La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.	✓	✓	✓	
C	Art. 349.	El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos [...] Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.	✓			
C	Art. 358.	En su sección segunda: Salud, la Constitución prevé: [...] El sistema [de salud] se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional.	✓	✓	✓	✓
C	Art. 380.	En su sección quinta: Cultura, la Constitución prevé: Serán responsabilidades del Estado: 1. Velar, mediante políticas permanentes, por la identificación, protección, defensa, conservación, restauración, difusión y acrecentamiento del patrimonio cultural tangible e intangible, de la riqueza histórica, artística, lingüística y arqueológica, de la memoria colectiva y del conjunto de valores y manifestaciones que configuran la identidad plurinacional, pluricultural y multiétnica del Ecuador.		✓		

C	Art. 385.	En su sección octava: Ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales, la Constitución prevé: El sistema nacional de ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales, en el marco del respeto al ambiente, la naturaleza, la vida, las culturas y la soberanía, tendrá como finalidad: Recuperar, fortalecer y potenciar los saberes ancestrales.	✓		
C	Art. 386.	El sistema comprenderá programas, políticas, recursos, acciones, e incorporará a instituciones del Estado, universidades y escuelas politécnicas, institutos de investigación públicos y particulares, [...] en tanto realizan actividades de investigación, desarrollo tecnológico, innovación y aquellas ligadas a los saberes ancestrales.	✓		
C	Art. 395.	En su capítulo segundo: Biodiversidad y recursos naturales; sección primera: Naturaleza y ambiente, la Constitución reconoce los siguientes principios ambientales: 1. El Estado garantizará un modelo sustentable de desarrollo, ambientalmente equilibrado y respetuoso de la diversidad cultural, que conserve la biodiversidad y la capacidad de regeneración natural de los ecosistemas, y asegure la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes y futuras. 2. Las políticas de gestión ambiental se aplicarán de manera transversal y serán de obligatorio cumplimiento por parte del Estado en todos sus niveles y por todas las personas naturales o jurídicas en el territorio nacional. 3. El Estado garantizará la participación activa y permanente de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades afectadas, en la planificación, ejecución y control de toda actividad que genere impactos ambientales.	✓	✓	✓

FUENTE: Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017  
Código: PNBV

CODIGO	REFE-RENCIA	CONTENIDO	CODIGO EJES			
			G	I	D	A
PNBV	p.38	Se propone: [...] un modelo igualitario que propicie y garantice la participación de los sujetos, más allá de su condición de clase, del lugar ocupado en la estructura formal de trabajo o de su género, orientación sexual, etnia o credo.	✓	✓		
PNBV	p.25	Sociedad igualitaria y equitativa La igualdad es la condición para el mutuo reconocimiento de todos y todas; así se forjan las mínimas bases de la cohesión social, piedra angular de una sociedad radicalmente justa y democrática. La distribución y redistribución de los recursos, basadas en una reestructura social, reducirán las brechas sociales y económicas.	✓	✓	✓	
PNBV	p.26	Sociedad en armonía con la naturaleza El reconocimiento de los derechos de la naturaleza y la garantía de un ambiente sano y sostenible, como establece la Constitución, demandan respeto y equilibrio entre los ecosistemas, su gigantesca biodiversidad, sus dinámicas y tiempos. También exigen la valoración de la naturaleza y sus funciones, así como el planteamiento de las actividades humanas dentro de los límites biofísicos de los ecosistemas en los territorios, asumiendo responsabilidad con las futuras generaciones.				✓

PNBV	Objetivo 2.2.	Garantizar la igualdad real en el acceso a servicios de salud y educación de calidad, a personas y grupos que requieren especial consideración, por la persistencia de desigualdades, exclusión y discriminación.	✓	✓	✓
		h. Generar e implementar servicios integrales de educación para personas con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, que permitan la inclusión efectiva de grupos de atención prioritaria al sistema educativo ordinario y extraordinario.			✓
PNBV	Objetivo 2.4.	i. Generar incentivos y desarrollar acciones afirmativas para el acceso y la generación de infraestructura de apoyo a producción y comercialización, ciencia y tecnología, información, conocimientos ancestrales, capacitación técnica y financiera a las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades históricamente excluidos social, económica y territorialmente.		✓	
PNBV	Objetivo 2.5	Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia.	✓	✓	✓
		a. Crear mecanismos de comunicación y educativos que promuevan el respeto y el reconocimiento de la diversidad y afirmen el diálogo intercultural y el ejercicio de los derechos colectivos de las nacionalidades y los pueblos indígenas, afroecuatorianos y montubios.		✓	
		b. Generar acciones de difusión, concienciación, fomento y respeto de los derechos humanos, con énfasis en los derechos de niños y niñas, adolescentes y jóvenes, personas adultas mayores, mujeres, personas LGBTI y personas con discapacidad.	✓		✓
		c. Generar acciones de difusión, concienciación, fomento, ejercicio y garantía del derecho de los hombres a la paternidad y al espacio doméstico, para la realización personal y la responsabilidad compartida del hogar, con respeto a la diversidad.	✓		
		d. Generar e implementar mecanismos de difusión y concienciación de deberes y responsabilidades y de respeto a la diversidad, para fortalecer los programas de prevención a la vulneración de derechos.	✓	✓	✓
		e. Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo, fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades.	✓	✓	✓
		g. Crear un Subsistema Integral de Información de Vulneración de Derechos, dentro del Sistema Nacional de Información (SNI), con registro único interinstitucional sobre violencia y discriminación de género, intergeneracional, étnico-racial, por discapacidad y por condición de movilidad humana, para la evaluación, la generación de conocimientos y la formulación de políticas públicas.	✓	✓	✓
		h. Establecer mecanismos que propicien la veeduría ciudadana para prevenir la impunidad en temas de violencia, discriminación, racismo y vulneración de derechos.	✓	✓	

PNBV	Objetivo 2.6.	Garantizar la protección especial universal y de calidad, durante el ciclo de vida, a personas en situación de vulneración de derechos.	✓	✓	✓	
		d. Generar e implementar un sistema integral de referencia de víctimas de violencia, maltrato, abuso y otras formas de vulneración de derechos, con pertinencia cultural y énfasis en niños, niñas y adolescentes, mujeres, personas LGBTI, adultos mayores y personas con discapacidad.	✓	✓	✓	
		e. Generar e implementar estándares de calidad y protocolos de atención para los servicios de protección especial prestados por instituciones públicas, privadas y comunitarias.	✓	✓	✓	
		f. Capacitar y especializar el talento humano en las instituciones públicas, para el adecuado abordaje y tratamiento de las víctimas de violencia.	✓	✓	✓	
<b>FUENTE: Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad Código: LOCNI</b>			<b>G</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>A</b>
LOCNI	Art. 4.	Naturaleza: Los Consejos Nacionales para la Igualdad son organismos de derecho público, con personería jurídica... autonomía administrativa, técnica, operativa y financiera [...].	✓	✓	✓	
LOCNI	Art. 9.	Funciones: Para ejercer atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, discapacidades y movilidad humana, los Consejos Nacionales para la Igualdad tendrán las siguientes funciones... formulación y evaluación del PNBV, convocar Consejos Consultivos, protección de los derechos, crear un sistema de gestión de la información, construir participativamente y aprobar las agendas de igualdad y elaborar informes, entre otros.	✓	✓	✓	✓
LOCNI	Art. 5.	Principios: (1) Igualdad (2) Alternabilidad (3) Participación democrática (4) Inclusión (5) Interculturalidad (6) Pluralismo	✓	✓	✓	
<b>FUENTE: Ley Orgánica de Discapacidades Código: LOD</b>			<b>G</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>A</b>
LOD	Art. 3. numerales 3, 4, 5 y 6.	3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;			✓	
		4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;			✓	
		5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,			✓	
		6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.			✓	

LOD	Art. 4. numerales 1, 7, 8, 10.	Principios fundamentales: 1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural; 7. Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad; 8. Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitarán las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas; 10. Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.			✓			
		LOD	Art. 27.	Derecho a la educación.- 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.			✓	
		LOD	Art. 28.	Educación inclusiva.- 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.			✓	
		LOD	Art. 38.	Becas: [...] La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación hará cumplir a las instituciones de educación superior, públicas y privadas, la concesión de becas de tercer y cuarto nivel, en sus modalidades presencial, semipresencial y a distancia, para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.	✓		✓	
LOD	Art. 39.	[...] La autoridad educativa nacional asegurará la capacitación y enseñanza en lengua de señas ecuatoriana en los distintos niveles educativos, así como la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas.						







