



# Plan de Igualdad

**U** UNIVERSIDAD  
**H** HEMISFERIOS

# PLAN DE IGUALDAD

# UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS

## 2016 – 2025

Paseo de La Universidad Nro. 300  
& Juan Díaz (Iñaquito Alto)

[uhemisferios.edu.ec](http://uhemisferios.edu.ec)

## **PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD HEMISFERIOS**

### **CONTEXTO NORMATIVO:**

La UHE forma parte del sistema de educación del Ecuador y como tal, está sujeta a las regulaciones que los órganos de control expiden. En este sentido, existe toda una estructura desde la Constitución de la República hasta los reglamentos del Consejo de Educación Superior que persiguen velar por la igualdad en las Instituciones de Educación Superior (IES). Esta estructura responde a una visión global que puede ser resumida en los objetivos de desarrollo sostenible y, en consecuencia, el plan de igualdad está supeditado a un marco normativo que responde a los siguientes Objetivos de desarrollo sostenible:

- (1) Fin de la pobreza
- (3) Salud y bienestar
- (4) Educación de calidad
- (5) Igualdad de género
- (9) Trabajo decente y crecimiento económico
- (10) Reducción de las desigualdades
- (16) Paz, justicia e instituciones sólidas

En cuanto al marco normativo nacional, las siguientes normas son las que promueven la igualdad y la inclusión en el territorio ecuatoriano:

- **Constitución República del Ecuador (CRE):** arts.: 11, 16, 17, 23, 26, 36, 39, 47, 48, 57,61, 66, 67, 69, 70, 76, 83, 95, 116, 156, 157, 170, 210, 310,325, 329, 330, 331, 334, 340, 341, 345, 348, 351, 356.

- **Ley Orgánica de Educación Superior (LOES):** arts.: 4, 5, 12, 24, 45, 65, 71, 73, 77, 78, 81, 82, 91, 93, 115.8
- **Reglamento Régimen Académico CES (RA\_CES):** arts.: 5, 13, 16, 68, 131
- **Reglamento para garantizar la igualdad en las Instituciones de Educación Superior (CES):** RIIES-CES.

La CRE designa como grupos de atención prioritaria y especializada a las personas adultas mayores, niños, niñas y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad. Por lo tanto, se establece que estos grupos deben ser atendidos y protegidos por el Estado como prioridad, para lo cual, el Estado deberá proteger y promover la igualdad de oportunidades (Art. 35).

En el artículo 66 numeral 4 de la CRE se reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Por su parte el artículo 71 de la LOES señala que:

El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad. Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades.

Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.

Es así como, en función de este marco normativo nacional, la UHE ha desarrollado su marco normativo institucional respecto de la igualdad que se fundamenta en su ideario y comprende además el modelo educativo, modelo estratégico, el Estatuto y normativa interna.

## FILOSOFÍA ESTRATÉGICA

El **por qué** la UHE ha diseñado un plan de igualdad es:

Por nuestra inspiración cristiana, creemos en la dignidad humana que hace de cada persona un ser único, irrepetible y trascendente. Reconocemos el valor de su aporte en un entorno de colaboración desde el ejercicio de su libertad responsable. Confiamos en que es una tarea personal la búsqueda del camino para alcanzar su propia plenitud, lo que implica un perfeccionamiento humano no individualista ni consumista, sino abierto y trascendente. Para ello, buscamos inspirar, mediante el ejemplo de un liderazgo sano y comprometido con el respeto a la persona, una cultura de igualdad en nuestra Universidad.

Para lograr dicho **propósito**, se establecen los siguientes lineamientos base:

- **TONE AT THE TOP:** Es la implicación desde las autoridades ejecutivas hacia toda la comunidad universitaria, pues ninguna política o práctica sería eficaz sin que la alta dirección sea coherente y consistente. Se trata de predicar con el ejemplo. <sup>1</sup>
- **GRC (Governance, risk & compliance):** Es una estrategia organizacional para gestionar la gobernanza, la gestión de riesgos y el cumplimiento de la normativa institucional y gubernamental. <sup>2</sup>
- **Transformación de la cultura organizacional:** Se manifiesta a través del comportamiento de cada uno de sus miembros dentro y fuera del ambiente laboral. Se busca la práctica transversal de principios de igualdad e interculturalidad en todos los ámbitos de la UHE.

<sup>1</sup> Recuperado de: <https://compliancesofficers.com/2017/08/02/la-importancia-del-tone-from-the-top-en-el-compliance-penal/>

<sup>2</sup> Recuperado de: <https://www.ibm.com/topics/grc>

## **PRINCIPIOS RECTORES Y EJES DE IGUALDAD**

Los principios rectores y ejes del plan de igualdad son:

- Igualdad;
- Equidad y protección;
- Participación y no discriminación;
- Interculturalidad;
- Desarrollo integral e incluyente;
- Progresividad y no regresión;
- Opción preferencial;

La **equidad** será el principio que informará todo el plan, pues más allá de buscar la igualdad de oportunidades queremos promover a las personas de acuerdo con sus necesidades y capacidades, por eso vamos más allá de la igualdad en búsqueda de la equidad.

### **UNIDAD ENCARGADA**

De conformidad del artículo 17 del RIIES- CES:

“**Una Unidad de bienestar universitario o su equivalente**, que se encargará de promover y articular la consecución del derecho a la educación superior, principios, derechos y obligaciones establecidos en este Reglamento. Su integración y funcionamiento será determinada en la reglamentación que expida el OCAS o Consejo Académico Superior, según corresponda. La Unidad encargada coordinará las acciones requeridas en el presente Reglamento con el **Vicerrectorado Académico o el Vicerrectorado que la IES designe**”.

## **ALCANCE PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El alcance del Plan de Igualdad abarcará al estudiantado y al profesorado de grado como de posgrado; al personal administrativo y de servicios de la universidad.

También se busca contagiar de buenas prácticas a nuestros grupos de interés como proveedores, beneficiarios de nuestros programas y proyectos, aliados, y otros participantes de nuestra cadena de valor.

## **OBJETIVO GENERAL Y ESTRATEGIAS DE IGUALDAD**

En virtud del marco normativo nacional e institucional, el objetivo general del Plan de Igualdad será transformar la cultura de equidad basada en la inspiración del ejemplo de cada miembro de la comunidad Universitaria y no por imposición. En consecuencia, las estrategias a desarrollar para el efecto serán:

- De acción afirmativa que promuevan la igualdad de oportunidades e interculturalidad.
- De inclusión de grupos vulnerables e históricamente excluidos, así como para la prevención de la violencia de género.
- De fomento del conocimiento y diálogo de saberes ancestrales de pueblos y nacionalidades en el marco del principio de interculturalidad.

## **ÁMBITOS DE DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad se desarrollará en los siguientes ámbitos:

### ***1. Docencia***

El objetivo para este ámbito será transversalizar un enfoque de equidad que incluya: perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión de pueblos y nacionalidades, en las asignaturas de grado y postgrado. Para lo cual, se propiciará:

- La generación de recursos y contenidos que permitan visibilizar las distintas realidades.
- Inclusión de una competencia transversal de compromiso ético con enfoque de equidad.
- Elaboración de un plan de formación con enfoque de equidad dirigido al profesorado.
  
- Campaña de sensibilización sobre la importancia de reconocer la diversidad y dignidad humana.

### ***2. Investigación-vinculación***

Se buscará incorporar un enfoque de equidad que incluya: perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión de pueblos y nacionalidades en proyectos de investigación y vinculación. Para lo cual, se propiciará:

- La generación de recursos y contenidos que permitan visibilizar las distintas realidades.
- Inclusión de una competencia transversal de compromiso ético con enfoque de equidad.
- Desarrollo de proyectos para fomentar la interacción académica y social en el marco de la equidad.
- Convenios con instituciones gubernamentales y organizaciones comunitarias para el fortalecimiento de la educación en equidad.

### ***3. Institucional***

El trabajo en este ámbito se fundamentará en la identificación de riesgos o contingentes de la UHE desde el enfoque de equidad que incluya: perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión de pueblos y nacionalidades. Esta identificación permitirá elaborar una estrategia interna para fomentar el enfoque de equidad que implique:

- Explicar la UHE desde la equidad basada en la dignidad humana con foco en perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión de pueblos y nacionalidades.
- Dar visibilidad externa al trabajo con perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión pueblos y nacionalidades.
- Revisar entornos físicos.
- Analizar violencias derivadas de discriminación.
- Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- Fomentar buenas prácticas dirigidas a familias numerosas, familias que tienen a su cargo personas de tercera edad o con necesidades especiales y familias en circunstancias especiales.

### **VIGENCIA**

El plan de igualdad institucional tendrá la vigencia del Plan estratégico de desarrollo institucional 2016-2025.

## PLAN OPERATIVO

El Plan de Igualdad Institucional contará con planes operativos por año, en donde se detallarán con objetivos específicos, actividades, tareas, fechas de cumplimiento, presupuesto, entregables y responsables claramente establecidos.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cada año se revisará el plan operativo del Plan de Igualdad Institucional en función del objetivo general, que es: ***Transformar la cultura de equidad basada en la inspiración del ejemplo de cada miembro de la comunidad Universitaria y no por imposición.***

Se aplicarán procesos de evaluación y seguimiento anuales del Plan Operativo del Plan de Igualdad Institucional a través del análisis de resultados y un diagnóstico.

Se notificará a los entes de control estatal de conformidad con lo que requieran para el efecto.

RAZÓN. - El presente Plan de Igualdad fue aprobada por el Consejo Universitario de la Universidad de Los Hemisferios en sesión extraordinaria No.003/25, celebrada el día 27 del mes de febrero de 2025, mediante resolución número RCU-E-010-25.

Diego Alejandro Jaramillo A., PhD

Rector

Ab. Nicolás Larrea Fradejas

Secretario General - Procurador

**UHE**

[www.uhemisferios.edu.ec](http://www.uhemisferios.edu.ec)