

PLAN DE IGUALDAD 2026-2027





PLAN DE IGUALDAD 2026-2027
UNIVERSIDAD UTE

Universidad UTE

Ricardo Hidalgo Ottolenghi
Canciller

Daniele Rocchio
Rector

Elaborado por:

Comisión de Bienestar Universitario:

Daniela Polanco, Vicerrectora (delegada del Sr. Rector para presidir la comisión)

Andrés Egas, Director General Administrativo, Financiero y de Gestión de Talento Humano

María Luisa Félix, Directora General de Bienestar Universitario.

Roberto Xavier Manciatí Alarcón, Representante de los docentes al Consejo Universitario.

Everth Dhereck Saavedra Salgado, Representante de los estudiantes al Consejo Universitario.

Marco Nycolai Moscoso Martínez, Representante de los empleados y trabajadores

Claudia Ballas, Coordinadora General

Diseño, diagramación e impresión

Alexander Cherres

Dirección General de Marketing

UTE 2026

Calle Rumipamba s/n y Bourgeois

Teléfono: (593) 2 299-0800

Febrero de 2026

ÍNDICE

PLAN DE IGUALDAD 2026-2027
UNIVERSIDAD UTE

Presentación	4
1. Marco epistémico y conceptual	8
2. Marco normativo vivo y global	18
3. Plan de Igualdad 2026	23
4.1 Fin del Plan de Igualdad	24
4.2 Objetivos estratégicos del Plan de Igualdad	25
4.3 Ejes estratégicos del Plan de Igualdad (Educación Superior)	29
4.4 Principales actividades por eje estratégico	29
4.5 Matriz de marco lógico del Plan de Igualdad (indicadores de resultados y metas)	32
4. Conclusiones	38
5. Referencias	39

Presentación

La igualdad de oportunidades en la educación superior constituye hoy uno de los desafíos estructurales más relevantes para las universidades, tanto a nivel global como nacional. Este imperativo institucional se inscribe en un contexto marcado por la intensificación de crisis sistémicas de carácter económico, social, ambiental, sanitario y geopolítico, las cuales han dejado de operar como fenómenos coyunturales para configurar escenarios prolongados de incertidumbre y debilitamiento de los mecanismos de inclusión y protección social. Lejos de afectar a todos los sectores de la población de manera homogénea, estos rasgos de época profundizan desigualdades estructurales preexistentes y amplifican las brechas entre los distintos grupos sociales, generando impactos diferenciados en el acceso a derechos, oportunidades y recursos, entre ellos el ejercicio efectivo del derecho a la educación superior.

De igual forma las profundas transformaciones tecnológicas en curso no solo coexisten con las desigualdades históricas, sino que tienden a reconfigurarlas y profundizarlas, afectando de manera directa las condiciones de acceso, permanencia y culminación de las trayectorias educativas.

Frente a esta realidad, las instituciones de educación superior, las que desempeñan un rol clave en el desarrollo económico de los países y en la ampliación de las oportunidades individuales (OCDE, 2025) dejan de ser meros espacios de transmisión de conocimientos para asumirse como actores públicos con responsabilidad social ampliada, llamados a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la educación superior en condiciones de calidad, igualdad, equidad, inclusión y justicia social, como parte de una respuesta

institucional orientada a contrarrestar la reproducción estructural de las desigualdades (UNESCO, 2025).

Sin desconocer los avances alcanzados en las últimas décadas —particularmente el tránsito desde modelos de educación superior marcadamente elitistas hacia procesos de expansión, masificación y progresiva universalización del acceso (Brunner, 2013)¹—, la evidencia demuestra que estos logros, aunque significativos, no han sido suficientes para asegurar trayectorias educativas equitativas. Diversos estudios internacionales señalan que factores como el origen socioeconómico, el género, la pertenencia étnico-cultural, la discapacidad y las condiciones de salud continúan incidiendo de manera decisiva en la permanencia, la movilidad académica y la titulación oportuna.

En este contexto, la igualdad no puede ser concebida como un principio meramente formal ni agotarse en el cumplimiento normativo, sino que requiere ser asumida como un proceso activo que exige transformaciones profundas y sostenidas en las políticas, las prácticas institucionales y las culturas universitarias.

Desde esta perspectiva, la educación superior, al ser reconocida como un bien público y social, concibe su legitimidad y calidad no únicamente en función de la excelencia académica e investigativa, sino también de su capacidad para garantizar la igualdad de oportunidades, contribuir a la reducción de desigualdades estructurales y promover el desarrollo integral de las personas y las sociedades, lo que implica también, incluir la igualdad como una dimensión inseparable de la calidad educativa (UNESCO, 2025).

¹ “Siguiendo al sociólogo norteamericano Martín Trow (1974)– utiliza para demarcar el paso de una ES de elite a una de masa (15% tasa bruta de

escolarización superior) y de ésta a una ES universal (50%).

Este enfoque interpela directamente a las universidades a revisar críticamente sus políticas, planes y programas de igualdad, así como sus mecanismos de apoyo, sus sistemas de evaluación y sus estructuras de gobernanza, no solo en relación con la población estudiantil, sino con el conjunto de los actores que la conforman. La no discriminación implica asegurar que ninguna persona vea limitado el ejercicio de su derecho a la educación superior, al desarrollo de la investigación, al acceso a cargos de dirección o a la participación institucional por razones ajenas a su esfuerzo, mérito, trayectoria o formación, también exige avanzar hacia la construcción de entornos universitarios libres de exclusión en todos sus estamentos y niveles.

En el caso ecuatoriano, este mandato se encuentra claramente establecido en el marco constitucional y legal que rige el Sistema de Educación Superior. La Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior expedido por el Consejo de Educación Superior, consagran el principio de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adopción de medidas de acción afirmativa como elementos estructurantes y obligatorios, orientados a garantizar el acceso, la permanencia, la movilidad y el egreso en condiciones de equidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008; LOES, 2010/2018; CES, 2017). En conjunto, este marco normativo configura una visión integral de la igualdad que reconoce la existencia de desigualdades estructurales y exige a las instituciones de educación superior del país asumir una responsabilidad activa en su superación.

En articulación con este marco normativo y con las tendencias internacionales más recientes, la Universidad UTE asume la igualdad como un eje estratégico de su proyecto institucional, plenamente integrado a su Modelo Educativo y Pedagógico. Cabe indicar que, desde su fundación en 1971, la

igualdad de oportunidades y la inclusión han constituido dimensiones estructurantes de su identidad institucional, orientando de manera sostenida sus políticas, prácticas académicas y mecanismos de apoyo.

La igualdad atraviesa de manera transversal el Modelo Educativo y Pedagógico y se materializa en políticas, programas y prácticas institucionales orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de derechos y la ampliación real de oportunidades a lo largo de las trayectorias educativas. En este sentido, la Universidad se distingue en el Sistema de Educación Superior ecuatoriano por promover el ingreso, la permanencia y la titulación sin discriminación, por incorporar de forma transversal el enfoque de género y priorizar la atención a los sectores históricamente excluidos.

Más aún, durante la última década la Universidad UTE ha implementado diversos planes y programas orientados a asegurar el cumplimiento de este principio. En este marco, destaca singularmente la consolidación de un robusto sistema de becas orientado a favorecer el acceso, la permanencia y la titulación, con énfasis en las becas por condición económica, que se complementan con las becas dirigidas a pueblos y nacionalidades, implementadas desde 2023, así como con el programa de becas STEM creado en 2024, cuyo objetivo es contribuir a la reducción de las brechas de género en carreras y programas de cuarto nivel en los campos de la ciencia, la tecnología, las ingenierías y arquitectura y las becas culturales. Asimismo, se han mantenido las becas para personas con discapacidad y se han ampliado las becas por situación calamitosa para incluir condiciones asociadas a desastres naturales y a enfermedades catastróficas o de alta complejidad. Se trata en definitiva de un programa estratégico que se articula con los ejes del Plan de Igualdad.

Durante el año 2025, la Universidad otorgó, en ambos períodos académicos, un total de 10.714 becas por un monto global de USD

17,95 millones, evidenciando un esfuerzo progresivo en favor de la igualdad de oportunidades. De este total, 6.650 becas, equivalentes a USD 11,85 millones, se financiaron con las asignaciones del Estado, orientadas a estudiantes de escasos recursos económicos para cursar carreras de tercer nivel, mientras que la UTE financió directamente 4.064 becas por un monto aproximado de USD 6,11 millones. Estas becas y ayudas económicas desempeñan un rol estratégico en la ampliación del acceso y la permanencia en la educación superior, especialmente en la formación de posgrado, donde el financiamiento es asumido íntegramente por la institución. De manera complementaria, la Universidad ofrece a la comunidad una amplia red de programas y servicios gratuitos de salud, de cuidado y apoyo psicosocial.

Por otra parte, un componente central de la política de igualdad ha sido la creación del Observatorio de Género en el 2019, encaminado a promover la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos y la incidencia en la construcción de políticas públicas en esta materia, los datos generados desde el Observatorio evidencian que hemos avanzado en paridad de género, en los campos de la docencia, investigación y en el acceso a cargos directivos, entre otros.

Respecto del Plan de Igualdad 2025 es pertinente señalar, que a nivel institucional se alcanzó un cumplimiento ponderado global del 92 %, evidenciando logros relevantes en sus cuatro ejes estratégicos: género, socioeconómico, diversidad funcional e interculturalidad. Entre los principales resultados se destacan el fortalecimiento de mecanismos de prevención y atención de la discriminación y erradicación de la violencia; el desarrollo de investigación con perspectiva de género; la incorporación progresiva del lenguaje inclusivo en la normativa institucional; el análisis sistemático de la situación socioeconómica de la población estudiantil, así como del personal docente y administrativo; la aplicación de adaptaciones

y ajustes curriculares para estudiantes con necesidades educativas específicas; y la elaboración y socialización de guías docentes para una atención inclusiva. A ello se suman avances en paridad de género, junto con el incremento de las actividades culturales y artísticas, tales como ciclos de cine, exposiciones y conciertos, en los que se aborda la promoción de los derechos humanos, la igualdad de género y el respeto a la diversidad y que amplían las oportunidades de participación en la vida cultural.

Sin desconocer lo logrado en años anteriores, la Universidad reconoce que los progresos no son suficientes. Persisten brechas y desafíos emergentes que exigen avanzar desde un enfoque centrado principalmente en el cumplimiento de actividades hacia uno orientado a resultados, cambio responde a la necesidad de cerrar la brecha entre los compromisos declarados y las transformaciones efectivas, ampliamente señalada en los debates contemporáneos sobre equidad e inclusión en la educación superior (UNESCO, 2025).

Dichas mutaciones implican fortalecer los sistemas de gobernanza, seguimiento y evaluación de impacto, que seamos capaces de evidenciar mejoras reales en el acceso, la permanencia, la titulación, participación y en el bienestar de los distintos grupos que conforman la comunidad UTE y en especial en aquellos que enfrentan desigualdades estructurales.

De esta forma, el Plan de Igualdad 2026 se concibe como un instrumento estratégico de transformación institucional, que articula de manera coherente los principios establecidos en el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior con los fundamentos del Modelo Educativo y Pedagógico de la Universidad UTE, incorporando un enfoque de gestión por resultados y mejora continua. Su finalidad es consolidar los avances logrados, profundizar las transformaciones estructurales pendientes y asegurar que la igualdad de oportunidades deje de ser un

mandato normativo para convertirse en una experiencia efectiva, verificable y medible para todos los actores de la comunidad universitaria.

En términos generales el documento se estructura de manera progresiva y articulada. Tras la presentación, se desarrolla un marco epistémico y conceptual que sustenta el enfoque de igualdad desde una perspectiva crítica, interseccional y propia de la educación superior. A continuación, el marco normativo, vivo y global, sitúa el Plan en el entramado constitucional, legal e internacional que regula y orienta la igualdad de oportunidades. En la tercera sección se presenta un diagnóstico institucional ejecutivo, crítico y participativo, organizado por ejes estratégicos, lo que permite identificar brechas, desigualdades y oportunidades de mejora a partir de evidencia institucional y del involucramiento de la comunidad universitaria. Sobre esta base, el Plan de Igualdad 2026 define su fin, sus objetivos, los ejes de intervención —igualdad de género; acceso, permanencia, movilidad y titulación;

equidad socioeconómica; participación y no discriminación; interculturalidad y diálogo de saberes; e inclusión y accesibilidad universal—, las actividades estratégicas y presenta una matriz que asume como referencia el marco lógico, al establecer resultados, indicadores y metas. Finalmente, el documento cierra con conclusiones orientadas a la proyección y sostenibilidad del proceso.

En su conjunto, el Plan de Igualdad 2026 expresa el compromiso de la Universidad UTE con una igualdad entendida como proceso transformador, dinámico y perfectible, que interpela de manera permanente las políticas, las prácticas y las culturas institucionales. Más que un instrumento de cumplimiento, el Plan se proyecta como una hoja de ruta ética y estratégica, orientada a fortalecer una universidad más justa, inclusiva y socialmente responsable, capaz de responder a la complejidad de su tiempo y de contribuir, desde la educación superior, a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática.

MARCO EPISTÉMICO Y CONCEPTUAL



1

1. Marco epistémico conceptual

1.1 Fundamentos epistémicos y conceptuales de la igualdad en la educación superior

La igualdad de oportunidades en la educación superior se inscribe en una tradición epistemológica crítica que cuestiona la noción de la universidad como un espacio neutral y meritocrático. En este marco, el concepto de la universidad de los herederos, desarrollado por Bourdieu y Passeron (1964/2009), continúa siendo una categoría analítica vigente y útil para comprender cómo el acceso, la permanencia y el éxito académico han estado históricamente condicionados por el origen socioeconómico y el capital cultural de los estudiantes. Tal como señalaron los autores, mientras los universitarios provenientes de los quintiles de mayores ingresos o que provienen de familias en las cuales varias generaciones han accedido a la educación superior, ingresan al mundo académico con un acervo cultural heredado que facilita su trayectoria académica, mientras que para los sectores de escasos recursos económico y que son la primera generación en acceder a estudios superiores, el aprendizaje de la cultura universitaria constituye una conquista costosa, frecuentemente atravesada hasta hoy por la necesidad de compatibilizar los estudios con el trabajo, lo que impacta las trayectorias educativas.

Esta interpretación crítica de la universidad como ámbito de reproducción de las desigualdades puso en cuestión, a partir de la década de 1970, un modelo de educación superior orientado de carácter elitista y socialmente excluyente, cuestionamiento que coincidió con el inicio del proceso de masificación de la educación superior, el cual se ha expandido de manera sostenida desde entonces. No obstante, si bien dicha expansión incrementó de forma significativa la cobertura, también evidenció que la ampliación del acceso no resultó suficiente

para desarticular las desigualdades estructurales, sino que tendió a reconfigurarlas.

Hoy, el reconocimiento de las desigualdades en la educación superior forma parte de un consenso ampliamente compartido en el ámbito académico, es parte de la agenda internacional de las políticas públicas, de constituciones y marcos normativos nacionales. En efecto está presente de manera explícita en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 de la Agenda 2030 (UNESCO, 2015) la que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos.

Sin embargo, la sola presencia de políticas de igualdad, equidad e inclusión ha dejado de constituir un rasgo diferenciador entre las instituciones de educación superior. Un reciente estudio desarrollado por la UNESCO, en el que participaron 236 instituciones de 20 países de América Latina y el Caribe, muestra que más del 90 % de las instituciones públicas y privadas declaran contar con políticas y marcos normativos inclusivos; estos no siempre se traducen en transformaciones sustantivas.

Las diferencias en la actualidad están vinculadas a la capacidad institucional para sostener las políticas en el tiempo, articularlas de manera coherente y transformarlas en prácticas efectivas (UNESCO, 2025).

Además, se enfatiza que existe una carencia de enfoques participativos, frecuentemente el diseño estratégico está a cargo de las autoridades de las instituciones, mientras que la implementación se concentra principalmente en equipos técnicos especializados y en los docentes, con escasa participación de la comunidad en su conjunto, lo que dificulta su apropiación institucional y sostenibilidad en el tiempo (UNESCO, 2025).

Dificultades que se acentúan aún más si se considera que las políticas de equidad e inclusión en la educación superior en la región se dirigen casi exclusivamente al estudiantado, con énfasis en los sectores vulnerables, siendo muy escasas aquellas experiencias que abarcan a toda la comunidad universitaria, lo que dificulta la concreción de transformaciones estructurales. Asimismo, las políticas tienden a concentrarse en el acceso mediante becas y en el acompañamiento inicial, a lo que se suman acciones afirmativas y apoyos específicos, lo que genera intervenciones fragmentadas con escasa medición de impacto de las acciones implementadas (UNESCO, 2025).

Los informes, aportes teóricos y hallazgos empíricos coinciden en señalar que, cuando la igualdad deja de concebirse como un trato idéntico o como la mera ausencia de discriminación y pasa a asumirse, desde una perspectiva programática, como el reconocimiento de que las personas no acceden al sistema educativo desde posiciones equivalentes, ello exige la adopción de políticas diferenciadas, acciones afirmativas y la implementación de dispositivos de acompañamiento orientados a compensar desventajas estructurales acumuladas a lo largo del ciclo de vida, así como la transformación de aquellas prácticas institucionales que tienden a naturalizar o minimizar los procesos de exclusión (Sen, 2009; Fraser, 2008; CES, 2017; LOES, 2018).

Si bien la LOES(2010/2018) define la igualdad de oportunidades como la necesidad de asegurar que todos los actores del sistema de educación superior tengan las mismas

posibilidades de acceso, permanencia y movilidad, sin que factores de orden personal o social -género, la condición económica, migratoria, la orientación sexual, las preferencias políticas o religiosas, la existencia de necesidades educativas específicas entre otras- constituyan barreras estructurales, faltó enfatizar los mecanismos que se requieren implementar para que ello ocurra.

Por otra parte, la igualdad tampoco se limita a la distribución de recursos materiales, sino que abarca dimensiones culturales y simbólicas, relacionadas con al reconocimiento y valorización de la diversidad. La inclusión, exige derribar obstáculos físicos, curriculares, comunicacionales y actitudinales que restringen la participación plena de determinados grupos (Ainscow, 2020; UNESCO, 2017).

Este enfoque también se distancia de lecturas reduccionistas que limitan la igualdad a medidas compensatorias aisladas o al cumplimiento formal de la normativa, y propone, en cambio, abordajes integrales capaces de impactar las prácticas y las culturas universitarias.

Desde esta base epistémica crítica y conceptual, se desarrollan a continuación los ejes estratégicos que estructuran el Plan de Igualdad 2026, entendidos no como ámbitos aislados, sino como dimensiones interrelacionadas de una política institucional orientada a garantizar la igualdad de oportunidades en la educación superior.

1.2 Igualdad de género

Si Beethoven o Einstein hubieran nacido mujer, difícilmente conoceríamos sus nombres

La igualdad de género es uno de los ejes centrales de las políticas de la educación superior, en tanto las desigualdades basadas en el sexo y el género cruzan de manera estructural los sistemas educativos y las culturas institucionales. Desde una perspectiva epistémica crítica, estas desigualdades no pueden comprenderse como meras diferencias individuales, sino como el resultado de procesos históricos, sociales y culturales que han asignado roles, jerarquías y expectativas diferenciadas a mujeres y hombres, influyendo de manera persistente en el acceso al conocimiento, la producción académica y la participación en espacios de poder (Connell, 2012).

A pesar de los logros sostenidos en la participación de las mujeres en la educación superior, la evidencia internacional muestra la persistencia de brechas significativas en determinados campos del conocimiento, especialmente en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), en el acceso a estudios de doctorado, en los procesos de inserción laboral de las profesionales, en cargos de dirección académica y en la participación en investigación (UNESCO, 2025). Estas diferencias dan cuenta de una segregación horizontal y vertical que reproduce las desigualdades de género, incluso en contextos de expansión y masificación de la matrícula universitaria.

Desde una perspectiva conceptual, la igualdad de género exige ir más allá de enfoques centrados exclusivamente en la paridad formal y orientarse hacia procesos de transformación institucional que cuestionen críticamente los estereotipos de género, las normas socioculturales y las prácticas organizacionales que reproducen relaciones de desigualdad. Este enfoque implica revisar de manera continua los contenidos curriculares, los usos del lenguaje

institucional, los sistemas de evaluación académica, las condiciones de conciliación entre la vida académica, laboral y personal, así como los dispositivos de prevención, atención y sanción de la violencia basada en género. En este marco, la igualdad de género no se agota en el número de mujeres que acceden a carreras, programas y cargos en la educación superior, sino que se relaciona con la redistribución del poder, el establecimiento de asimetrías y la participación sustantiva en los distintos ámbitos de la vida universitaria (Fraser, 2013).

Los datos comparados, incluso en los países de la OCDE, si bien muestran avances significativos en el acceso de las mujeres a la educación terciaria: en promedio, más del 50 % de las mujeres jóvenes han alcanzado un título universitario, superando a los hombres en tasas de matrícula y titulación, estos avances coexisten con persistentes desigualdades en los retornos educativos, las mujeres con iguales años de formación que los hombres, en los mismos campos del conocimiento, tienen un menor acceso a empleos de mayor calidad y una menor participación en campos estratégicos del conocimiento y la investigación, en otras palabras el incremento de la matrícula femenina no se traduce directamente en igualdad sustantiva (OCDE, 2024 y 2025).

Desde una perspectiva interseccional, la igualdad de género no puede abordarse de manera aislada, se requiere analizarlo en conjunto con el nivel socioeconómico, la etnicidad, la orientación sexual, la discapacidad y con variables territoriales. Son estas intersecciones las que producen experiencias diferenciadas de exclusión o vulnerabilidad en la educación superior, afectando de manera particular a mujeres provenientes de sectores más desfavorecidos, indígenas o afrodescendientes, a mujeres con discapacidad o con diversidades sexogenéricas.

En consecuencia, las políticas de género deben ser sensibles a las condiciones y contextos, evitando enfoques homogéneos que invisibilizan desigualdades múltiples.

En el ámbito universitario, promover la igualdad de género implica también promover entornos seguros, libres de violencia, discriminación y acoso, en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente en lo académico, en el área de la vinculación, investigación y relaciones laborales. La violencia basada en género y las prácticas discriminatorias no solo vulneran derechos fundamentales, sino que afectan directamente la permanencia, el bienestar, lo que vulnera no solo la igualdad sino la concepción de la educación superior como bien público y social que promueve el desarrollo humano (UNESCO, 2025).

Desde otro ángulo, un enfoque de género implica admitir que las experiencias educativas y laborales no se fundamentan exclusivamente a partir de categorías binarias, sino que se configuran en un entramado diverso de identidades y orientaciones sexuales. En este marco, es necesario reconocer que las personas LGBTIQ+ han enfrentado históricamente obstáculos en el acceso, la permanencia y el desarrollo de sus trayectorias académicas y laborales; situaciones de estigmatización social, invisibilización institucional y prácticas discriminatorias que limitan el pleno ejercicio de sus derechos. Estas condiciones generan impactos en el bienestar, la participación y en su desempeño académico, investigativo y laboral. Por ello, las universidades necesitan revisar sus normas, estructuras organizativas y culturales desde una perspectiva de respeto a los derechos humanos (UNESCO, 2020).

Requieren definir marcos institucionales que incluyan la diversidad sexogenérica como una dimensión constitutiva de la vida universitaria y no como un aspecto excepcional; lo cual implica avanzar hacia políticas y prácticas que garanticen condiciones de igualdad, que

prevengan toda forma de discriminación, que promuevan el reconocimiento de la identidad autopercibida, el fortalecimiento de mecanismos para erradicar la violencia y el acoso, así como la promoción de lenguajes respetuosos e inclusivos. De este modo, la educación superior podrá contribuir a consolidar su función social como espacio de formación comprometido con la dignidad humana, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad (UNESCO, 2020).

Finalmente, la igualdad de género se vincula con la responsabilidad social universitaria. Desde aquí, las instituciones están impelidas a asumir un rol activo en la transformación de las desigualdades de género, tanto al interior de sus comunidades como en los procesos de vinculación con la sociedad.

En síntesis, promover la igualdad de género en la educación superior constituye un desafío constante, particularmente en contextos donde la ausencia o debilidad de políticas institucionales limita el empoderamiento de las mujeres y la consolidación de culturas organizacionales igualitarias (Foro Económico Mundial, 2020). Diversas experiencias de la región evidencian que, cuando las universidades asumen su responsabilidad institucional en esta materia, se generan entornos universitarios más equitativos, seguros y libres de violencia. Entre estas iniciativas destacan la creación de Unidades de Igualdad de Oportunidades encargadas de transversalizar la perspectiva de género en las políticas y prácticas universitarias; el diseño de programas de formación en género dirigidos a autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes; el establecimiento de protocolos de prevención, atención y sanción de la violencia de género, el acoso y la discriminación; el fortalecimiento de proyectos de investigación en estudios de género y la articulación de redes interuniversitarias que promueven la cooperación, el intercambio de saberes y el avance colectivo en la agenda de igualdad.

1.3 Acceso, permanencia y titulación en igualdad de oportunidades

El acceso a la educación superior constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para garantizar la igualdad de oportunidades.

Como se ha indicado, el análisis comparado de la educación superior muestra que, a pesar que en las últimas décadas, los sistemas universitarios han experimentado una expansión significativa, particularmente en los países de la OCDE y en América Latina y el Caribe, el aumento sostenido de la matrícula y de la proporción de población con educación terciaria, convive con persistentes desigualdades que limitan el acceso, la permanencia, la movilidad académica y titulación oportuna que afecta en mayor medida a los estudiantes en situación de vulnerabilidad (OCDE, 2025; Tinto, 2012).

De igual forma, la evidencia indica que las políticas institucionales continúan concentrándose mayoritariamente en el ingreso, sin abordar de manera integral los factores que inciden en la continuidad, el bienestar y el éxito académico. Por ello, garantizar la igualdad exige diseñar políticas integrales de acompañamiento académico, orientación, tutoría, flexibilidad curricular y apoyo psicosocial, a través de programas que reconozcan la diversidad estudiantil y las desigualdades de origen (UNESCO, 2025).

Por otra parte, la movilidad académica en particular y los procesos de internacionalización en general, constituye

asimismo un componente clave de la igualdad de oportunidades, en la medida en que amplía horizontes formativos y profesionales, pero suele estar fuertemente condicionada por recursos económicos, capital cultural y redes sociales. Desde esta perspectiva, promover una internacionalización inclusiva requiere contar con mecanismos que eviten la reproducción de privilegios (OCDE, 2025).

En cuanto a la titulación, los datos muestran avances importantes, especialmente en la participación y finalización de las mujeres en la educación superior.

No obstante, estas mejoras no se traducen automáticamente en igualdad sustantiva en todo el estudiantado. La titulación continúa estando condicionada por desigualdades acumuladas durante el recorrido educativo, lo que pone de manifiesto la necesidad mecanismos que acompañen de manera sostenida a los estudiantes desde el ingreso hasta la titulación e inclusive en sus procesos de inserción laboral.

Avanzar hacia una educación superior más equitativa exige enfoques sistémicos que integren el acceso, la permanencia, la movilidad y la titulación como dimensiones interdependientes de una misma trayectoria. Esto implica revisar los modelos de admisión y acompañamiento, fortalecer los apoyos académicos y financieros, y diseñar políticas inclusivas que reconozcan la diversidad.

1.4 Equidad socioeconómica

Las condiciones socioeconómicas continúan siendo una dimensión estructural de la igualdad en la educación terciaria, es uno de los principales predictores del acceso, la permanencia, el rezago y la titulación, incluso en países con sistemas universitarios masificados o universalizados (UNESCO, 2025). No obstante, su influencia no se agota en el momento del ingreso, sino que se proyecta durante el proceso formativo, condicionando las posibilidades reales de continuidad, movilidad y titulación.

Adicionalmente, los distintos informes a nivel internacional indican que las desigualdades asociadas al origen socioeconómico tienden a profundizar las asimetrías en la progresión académica de las y los estudiantes. Los datos demuestran que el abandono, el rezago y la prolongación de los tiempos de estudio afectan con mayor intensidad a estudiantes provenientes de hogares con menores ingresos y con menor capital educativo.

Estas dinámicas ponen de relieve que las barreras de acceso no se reducen al pago de aranceles, ni se solucionan exclusivamente con becas y ayudas económicas, sino que también estos programas deben considerar que los costos indirectos vinculados al transporte, la alimentación, a los materiales de estudio, a la conectividad y a las responsabilidades de cuidado, que recaen habitualmente sobre las mujeres, son factores que dificultan la capacidad de permanecer en la educación superior cuando se vive en situación de pobreza (Sen, 2009). Por ello, en ausencia de apoyos integrales y sostenidos, la educación superior tiende a reproducir e incluso profundizar las desigualdades sociales que pretende combatir.

El origen socioeconómico también condiciona de manera significativa la movilidad académica y social intergeneracional. Aunque

la educación superior es reconocida como un factor que promueve la ampliación de oportunidades, la evidencia muestra que el desempeño académico está fuertemente influenciado por el nivel educativo y socioeconómico de las familias de origen. De este modo, la educación superior no siempre logra operar como un “ascensor social”, sino que, en muchos casos, reproduce patrones de transmisión intergeneracional de la desigualdad (UNESCO, 2025).

Asimismo, la equidad socioeconómica se encuentra estrechamente vinculada con la participación, la no discriminación y la construcción de entornos universitarios seguros. Por ello, se deben generar mecanismos para que todos los integrantes de las comunidades académicas tengan la capacidad real de incidir en la vida institucional, de ser reconocido y de ejercer derechos en condiciones de dignidad (Fraser, 2008). Pero lo que sucede habitualmente, es que las desigualdades socioeconómicas suelen entrelazarse con prácticas discriminatorias, violencias simbólicas y mecanismos de exclusión que afectan de manera directa el bienestar, la permanencia y el desempeño de las y los estudiantes en situación de vulnerabilidad (UNESCO, 2017).

Desde esta perspectiva, promover la equidad socioeconómica implica también garantizar entornos universitarios libres de discriminación y violencia. Las instituciones de educación superior están llamadas a implementar políticas integrales que articulen la redistribución de recursos acorde a las necesidades y capacidades, el reconocimiento y promoción de la participación. Solo desde este enfoque integral es posible que la educación superior y las instituciones cumplan efectivamente su función social como espacio de construcción de sociedades más justas e inclusivas (UNESCO, 2025).

1.5 Interculturalidad y diversidad cultural

A partir de todos los textos consultados (UNESCO-IESALC 2025, OCDE 2024-2025, y los marcos conceptuales trabajados en la conversación), puede afirmarse que existe una visión ampliamente compartida sobre la interculturalidad y la diversidad cultural en la educación superior, aunque también se reconocen importantes brechas entre el discurso normativo y las prácticas institucionales. De manera articulada, los informes sostienen:

- La interculturalidad no debe entenderse como un componente accesorio o sectorial, sino como una dimensión estructural de la equidad y la inclusión en la educación superior. En regiones marcadas por una profunda diversidad étnica, lingüística y cultural —como América Latina y el Caribe—, los sistemas universitarios reproducen históricamente jerarquías culturales que privilegian saberes occidentales, urbanos y hegemónicos, en detrimento de los conocimientos, lenguas y cosmovisiones de pueblos indígenas, afrodescendientes y otras comunidades culturalmente.
- La desigualdad cultural opera de manera entrelazada con las desigualdades socioeconómicas, territoriales y educativas, configurando barreras de acceso, permanencia y reconocimiento que no pueden abordarse únicamente mediante políticas de ampliación de la matrícula.
- Si bien se reconoce que las instituciones de la región han implementado medidas de acceso orientadas a poblaciones indígenas y afrodescendientes, estas continúan siendo insuficientes y, en muchos casos, se limitan a enfoques compensatorios. Las barreras culturales —como la desvalorización de las lenguas originarias, la falta de pertinencia cultural de los currículos, el racismo y xenofobia estructural y las prácticas discriminatorias— afectan de manera

directa la experiencia universitaria, incrementando los riesgos de deserción y trayectorias educativas discontinuas (UNESCO, 2017; UNESCO-IESALC, 2025).

- Así, aunque existe un reconocimiento creciente de la diversidad cultural, solo una minoría de las instituciones adopta enfoques interculturales integrales. Nuevamente los programas tienden a focalizarse en el otorgamiento de que no siempre logran transformar de manera sostenida las estructuras organizativas, los planes de estudio ni los sistemas de evaluación académica (UNESCO-IESALC, 2025).
- Por otra parte, se constata que la interculturalidad suele quedar circunscrita a determinadas carreras, programas o grupos culturales, sin consolidarse como un principio transversal del quehacer universitario.
- La diversidad cultural solo puede traducirse en igualdad de oportunidades cuando las personas pertenecientes a distintas identidades, pueblos y tradiciones culturales pueden participar plenamente en la vida universitaria, ser reconocidas y ejercer sus derechos sin discriminación, racismo o violencia simbólica (UNESCO, 2017; UNESCO, 2025).

Desde esta mirada, la interculturalidad implica promover culturas basadas en el respeto, el diálogo de saberes, la corresponsabilidad y los derechos humanos, reconociendo la pluralidad cultural como un valor constitutivo y no como una excepción a gestionar.

Desde una mirada más amplia, la interculturalidad está estrechamente vinculada con la movilidad social y la justicia intergeneracional, pero también con la justicia cognitiva. La educación superior sigue operando mayoritariamente bajo modelos epistemológicos monoculturales, lo que limita el reconocimiento y la legitimación de otros sistemas de conocimiento. Esta situación

restringe las posibilidades de que la educación superior actúe como un verdadero espacio de ampliación de oportunidades para estudiantes provenientes de contextos culturales diversos (Marginson, 2016; UNESCO, 2025).

La interculturalidad, exige superar enfoques folclorizantes o meramente descriptivos y se orienta a la construcción de relaciones horizontales, basadas en el diálogo de saberes, el reconocimiento mutuo y la superación de jerarquías culturales históricas (Walsh, 2009).

En la educación superior, la interculturalidad implica revisar los currículos, las

epistemologías dominantes y las prácticas pedagógicas, incorporando saberes diversos y reconociendo la pluralidad de formas de conocimiento. Asimismo, exige políticas específicas para garantizar la participación y el éxito académico de pueblos y nacionalidades históricamente excluidos del sistema universitario (UNESCO, 2025).

En conjunto, el desafío central exige pasar de políticas compensatorias a transformaciones institucionales profundas, que integren la diversidad cultural en el acceso a la cultura, la producción de conocimiento, la participación y la vida universitaria.

1.6 Necesidades Educativas Específicas

El enfoque de inclusión en la educación superior en América Latina y el Caribe ha estado históricamente centrado, de manera predominante, en la atención a personas con discapacidad. Este énfasis se explica, en parte, por la influencia del marco jurídico internacional establecido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que reconoce el derecho a una educación inclusiva en todos los niveles y obliga a los Estados y a las instituciones de educación superior a garantizar condiciones de acceso, aprendizaje y participación en igualdad de oportunidades (ONU, 2006). De acuerdo con el estudio regional desarrollado por la UNESCO, la mayoría de las instituciones de educación superior ha avanzado en el reconocimiento de este mandato, incorporando políticas orientadas no solo al acceso, sino también a la permanencia y al éxito académico del estudiantado con discapacidad (UNESCO, 2025).

No obstante, los hallazgos del mismo estudio evidencian que este enfoque, aunque relevante, es limitado cuando no se amplía hacia una concepción más integral de las necesidades educativas específicas (NEE).

En el caso de Ecuador, las NEE se entienden como aquellas condiciones, situaciones o características de los estudiantes que requieren apoyos y adaptaciones educativas temporales o permanentes con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la educación. Medidas que están orientadas a asegurar el acceso, la permanencia, el aprendizaje, la participación, la promoción y la culminación exitosa de los estudios en condiciones de igualdad, a través de la eliminación de barreras de accesibilidad, aprendizaje y comunicación (LOEI, 2021).

En el nivel escolar -siendo extensible a la educación superior- se distinguen las NEE asociadas a la discapacidad (derivadas de condiciones físicas, intelectuales, psicosociales o sensoriales), así como situaciones de multidiscapacidad y sordoceguera, condiciones que demandan requerimientos específicos de apoyo pedagógico, tecnológico, comunicacional o de accesibilidad (Reglamento General a la LOEI, 2023); y las NEE no asociadas a la discapacidad, las cuales incluyen una diversidad de situaciones que también inciden en los procesos educativos, entre ellas las dificultades específicas de aprendizaje — como dislexia, discalculia, disgrafía,

disortografía, disfasia y trastorno por déficit de atención con o sin hiperactividad—, los trastornos del comportamiento, las condiciones vinculadas a situaciones de vulnerabilidad social, económica o emocional, las altas capacidades intelectuales o dotación superior, que requieren también estrategias pedagógicas diferenciadas (Reglamento General a la LOEI, 2023).

Desde estas aproximaciones, se reconoce que las barreras no se limitan a condiciones individuales, sino que se originan principalmente en entornos físicos, curriculares, pedagógicos, tecnológicos y culturales que no han sido diseñados desde un enfoque de accesibilidad y diversidad.

Así, las NEE dejan de entenderse como una condición individual o médica y pasa a concebirse como una relación entre las personas y entornos que generan exclusión, lo que obliga a las instituciones de educación superior a transformar sus prácticas, normas y estructuras.

1.7 Déficit en la evaluación y medición del impacto

De acuerdo con el estudio realizado por la UNESCO (2025) si bien una mayoría de instituciones de educación superior declaran realizar algún tipo de medición, más del 30% no cuentan con mecanismos de seguimiento formales, mientras que las evaluaciones existentes tienden a concentrarse en mediciones ex post basadas en indicadores cuantitativos, como tasas de participación o cobertura. En este ámbito, son escasas las evaluaciones orientadas a identificar barreras, necesidades y oportunidades, así como el uso combinado de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan comprender el impacto real de las políticas.

A su vez, además de ser esporádicas, la responsabilidad de la evaluación recae principalmente en personal técnico especializado, con una escasa participación de autoridades, docentes, estudiantes y actores externos. Esta falta de bidireccionalidad y

En este marco, la igualdad exige garantizar condiciones de accesibilidad universal — física, comunicacional, digital y académica— junto con la provisión de ajustes curriculares y apoyos personalizados que permitan responder a las NEE sin generar circuitos diferenciados en los resultados de aprendizaje. Para ello, resulta clave el fortalecimiento de mecanismos institucionales de acompañamiento, servicios especializados, equipos interdisciplinarios y sistemas de seguimiento de trayectorias académicas, orientados a prevenir la deserción y asegurar condiciones equitativas de aprendizaje, evaluación y titulación.

Igualmente, los enfoques contemporáneos destacan que las políticas dirigidas a personas con NEE no deben restringirse al estudiantado, sino extenderse al conjunto de la comunidad universitaria, promoviendo una perspectiva integral que articule inclusión, bienestar y transformación institucional.

continuidad limita la capacidad institucional para prever desafíos, ajustar estrategias y fortalecer la sostenibilidad, efectividad e impacto de las políticas de equidad e inclusión (UNESCO, 2025).

Desde una perspectiva crítica de la igualdad, los obstáculos para el avance de la equidad e inclusión en la educación superior deben comprenderse como el resultado de desigualdades estructurales que se acumulan a lo largo de la vida y atraviesan las trayectorias educativas. Las personas no acceden ni transitan en el sistema universitario desde posiciones similares, sino muchas veces desde la concurrencia de múltiples condiciones interrelacionadas — como género, condición socioeconómica, pertenencia étnico-cultural, territorio y diversas NEE— que se superponen y producen efectos acumulativos de exclusión. Esta lectura interseccional permite

MARCO NORMATIVO VIVO Y GLOBAL



2

2. Marco normativo vivo y global

El marco normativo que sustenta el Plan de Igualdad de la UTE, se concibe como vivo y global en un doble sentido. Es global porque se inscribe en un entramado multinivel de compromisos, acuerdos y estándares internacionales que reconocen la igualdad, la no discriminación y la inclusión como principios fundamentales del derecho a la educación superior. Y es vivo porque no se reduce a un conjunto estático de normas formales, sino que se aplica y actualiza a la luz

de las transformaciones sociales, culturales, económicos y políticos, así como de las nuevas evidencias y debates que emergen en torno a las desigualdades y a las responsabilidades de las instituciones de educación superior. En este sentido, la normativa no solo regula, sino que orienta, interpela y exige transformaciones institucionales progresivas, coherentes con los desafíos contemporáneos de la educación superior.

2.1 Marco supranacional e internacional

A nivel supranacional, el derecho a la educación en condiciones de igualdad se encuentra ampliamente reconocido en el sistema internacional de derechos humanos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece la educación como un derecho fundamental y un bien público orientado al pleno desarrollo de la persona. Este principio ha sido desarrollado y especificado en diversos instrumentos vinculantes y no vinculantes que inciden de manera directa en la educación superior (Naciones Unidas, 1948).

En el ámbito de la igualdad y la no discriminación, destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), que compromete a los Estados a eliminar barreras estructurales que comprometen la participación plena de las mujeres en la educación y la vida pública; resulta igualmente fundamental la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, instrumento trascendental que consolidó la transversalización del enfoque de género como principio orientador de las políticas públicas y educativas a nivel global, al establecer compromisos específicos para eliminar las desigualdades de género en el acceso a la educación, erradicar estereotipos

y promover la participación plena de las mujeres en todos los niveles del sistema educativo y en los espacios de toma de decisión. Asimismo, los Principios de Yogyakarta (2007) que amplían el enfoque de derechos al reconocer la protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

En relación con la inclusión educativa y la atención a la diversidad de trayectorias, resulta especialmente relevante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que reconoce el derecho a una educación inclusiva en todos los niveles y establece la obligación de los Estados de garantizar accesibilidad universal, ajustes razonables y apoyos adecuados para el ejercicio efectivo de este derecho.

Este instrumento y sus interpretaciones posteriores, ha contribuido a desplazar enfoques asistenciales o segregadores, promoviendo una comprensión de la discapacidad y de las Necesidades Educativas Específicas como el resultado de la interacción entre las personas y las barreras del entorno educativo, y no como atributos individuales aislados (ONU, 2006).

En esta misma línea, el marco internacional de derechos humanos ha incorporado de manera progresiva la dimensión cultural, intercultural

y socioeconómica como elementos centrales del derecho a la educación. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce la educación como un derecho orientado al pleno desarrollo de la persona y a la participación efectiva en una sociedad libre, subrayando la obligación de los Estados de garantizar su acceso en condiciones de igualdad material, particularmente para los grupos en situación de pobreza y exclusión estructural (PIDESC, 1966).

De manera complementaria, la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza establece la prohibición de toda distinción basada en origen social, condición económica, lengua o pertenencia cultural que tenga por efecto limitar la igualdad de oportunidades educativas (UNESCO, 1960).

Asimismo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas reconoce el derecho de los pueblos y nacionalidades a una educación culturalmente pertinente, que respete sus saberes, lenguas e identidades, y promueve enfoques interculturales orientados a superar la exclusión histórica en los sistemas educativos (Naciones Unidas, 2007). En conjunto, estos instrumentos refuerzan una comprensión de la igualdad educativa que trasciende el acceso formal y exige políticas diferenciadas capaces de enfrentar las desigualdades derivadas de la pobreza, la pertenencia étnico-cultural, el territorio y otras condiciones estructurales que inciden

de manera directa en las trayectorias educativas.

A su vez, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015), y en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, consolida el enfoque de derecho al fijar el compromiso de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad a lo largo de la vida, reconociendo a la educación superior como un actor clave en la reducción de las desigualdades estructurales y en la construcción de sociedades más justas, democráticas y sostenibles.

Por otra parte, en el ámbito específico de la educación superior, los marcos promovidos por la UNESCO —incluidas la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior y la Conferencia Regional de Educación Superior— profundizan esta visión al concebir la educación superior como un bien público y social, cuya calidad no se define únicamente por la excelencia académica, sino también por su capacidad para garantizar igualdad sustantiva de oportunidades, reconocer y valorar la diversidad cultural, promover la interculturalidad y contribuir al desarrollo sostenible con justicia social (UNESCO, 1998, 2018, 2022, 2025).

Desde esta perspectiva, la igualdad, la equidad y la inclusión dejan de ser componentes complementarios de la gestión universitaria y se constituyen en dimensiones estructurales e indisociables de la calidad y la responsabilidad social de las instituciones de educación superior.

2.2 Marco constitucional y legal del Ecuador

En el caso ecuatoriano, este entramado internacional se articula con un sólido marco constitucional y legal. La Constitución de la República del Ecuador consagra la igualdad formal y material, la no discriminación y la adopción de medidas de acción afirmativa como principios transversales para el ejercicio efectivo de los derechos. Reconoce, además, a la educación como un derecho a lo largo de la vida y como un deber ineludible del Estado, orientado al desarrollo integral de las personas y a la construcción de una sociedad intercultural, incluyente y democrática (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En coherencia con este mandato, la Ley Orgánica de Educación Superior establece la igualdad de oportunidades como un principio estructurante del Sistema de Educación Superior, obligando a garantizar el acceso, la permanencia, la movilidad, el egreso y la titulación sin discriminación, y asignando a las instituciones de educación superior una responsabilidad activa en la generación de condiciones reales de equidad (LOES, 2018).

De manera específica, el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior establece un conjunto de principios rectores que orientan la acción institucional.

El **principio de igualdad** garantiza las mismas posibilidades y condiciones para todos los actores del sistema e incorpora la adopción de medidas afirmativas para superar desigualdades estructurales (art. 4, CES, 2017). El principio de equidad y protección refuerza este enfoque mediante acciones orientadas a corregir situaciones de discriminación y exclusión, especialmente en la distribución de recursos y oportunidades (art. 5, CES, 2017).

El **principio de participación y no discriminación** obliga a asegurar la

participación equitativa y prohíbe toda forma de exclusión o violencia basada en criterios arbitrarios (art. 6, CES, 2017).

El **principio de interculturalidad** promueve relaciones y prácticas institucionales basadas en el diálogo horizontal entre culturas, pueblos y nacionalidades, orientadas a superar la exclusión histórica (art. 7, CES, 2017).

El **principio de desarrollo integral e incluyente** exige generar condiciones para que todas las personas, incluidas aquellas con Necesidades Educativas Específicas asociadas o no a la discapacidad, desarrollen plenamente sus potencialidades y participen en la vida universitaria (art. 8, CES, 2017).

El principio de progresividad y no regresión establece la obligación de avanzar de manera sostenida en la efectividad de la igualdad, evitando cualquier retroceso normativo o institucional (art. 9, CES, 2017). Finalmente, el principio de opción preferencial dispone la aplicación prioritaria de medidas especiales para personas en situación de desventaja estructural, con el fin de favorecer trayectorias académicas equitativas (art. 10, CES, 2017).

En conjunto, la normativa ecuatoriana establece un marco vinculante que concibe la igualdad como un principio sustantivo de la educación superior y exige acciones afirmativas, progresivas y evaluables frente a las desigualdades estructurales. Este mandato se concreta en la Universidad UTE a través una base normativa interna, su Modelo Educativo y el Plan de Igualdad 2026, que integran la igualdad como parte esencial de la calidad académica y de su responsabilidad social universitaria.

2.3 Normativa institucional de la Universidad UTE

Este entramado normativo adquiere operatividad concreta en el ámbito institucional de la Universidad UTE a través de un conjunto articulado de instrumentos internos que regulan la vida académica, administrativa y comunitaria desde un enfoque de igualdad, derechos y bienestar.

Entre ellos se destacan el Estatuto UTE (2015/2024), que consagra los principios de igualdad, no discriminación y responsabilidad social universitaria; el Modelo Educativo y Pedagógico (2024), que incorpora la igualdad, la inclusión y el desarrollo integral como dimensiones constitutivas de la calidad académica; y el Reglamento del Estudiante (2016/2024), que garantiza el ejercicio de derechos en condiciones de equidad a lo largo de las trayectorias académicas; el Instructivo para la Aplicación de las Políticas de Acción Afirmativa (2016), el cual garantiza el respeto pleno a la diversidad y a la igualdad de oportunidades; Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación, Violencia de Género o Sexualidad (2024), promoviendo un ambiente universitario seguro y libre de violencia; el Observatorio de Género, creado, través de Resolución Rectoral, en el año 2019, siendo su misión promover la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos en la comunidad universitaria, mediante la asesoría, programas de formación y sensibilización, investigación y difusión de información y estudios académico.

A estos cuerpos normativos se suma el Reglamento de Becas y Ayudas Económicas (2016/2023), orientado a reducir barreras socioeconómicas en el acceso, la permanencia y la titulación, e integrando de manera sustantiva el reconocimiento de las Necesidades Educativas Específicas.

Asimismo, el Reglamento del Sistema de Investigación Desarrollo Tecnológico e Innovación de la UTE que incorpora principios de equidad, ética y no discriminación en la generación de conocimiento y en la participación académica.

Complementariamente, el Reglamento del Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad (2016) promueven el desarrollo integral e incluyente de la comunidad universitaria concebido para garantizar entornos universitarios seguros y respetuosos de la diversidad.

En su conjunto, esta arquitectura normativa expresa la alineación de la Universidad UTE con el marco constitucional y reglamentario del sistema de educación superior ecuatoriano y constituye el sustento jurídico, ético y político del Plan de Igualdad 2026, orientando su implementación hacia una igualdad sustantiva, progresiva y evaluable, coherente con la complejidad de las desigualdades contemporáneas y con la responsabilidad social de la institución.

PLAN DE IGUALDAD

2026-2027



3

3. Plan de Igualdad 2026-2027

Este capítulo presenta el Plan de Igualdad 2026-2027 de la Universidad UTE como un instrumento estratégico de gestión institucional orientado a resultados e impacto. En coherencia con el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior, el Modelo Educativo y Pedagógico y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos orientada a garantizar una educación equitativa e inclusiva para todos y todas, el Plan articula el fin, los objetivos, ejes estratégicos, actividades, indicadores y metas que permiten avanzar desde un enfoque centrado en el cumplimiento de acciones hacia uno orientado a transformaciones efectivas y evaluables.

Desde la lógica de la Matriz de Marco Lógico, el capítulo define con claridad el Fin del Plan —como contribución a un impacto de largo plazo—, los objetivos específicos asociados a cada eje estratégico y las acciones priorizadas en las funciones sustantivas de la educación superior.

De este modo, el Plan de Igualdad 2026-2027 se concibe no solo como un marco normativo o programático, sino como una herramienta operativa que orienta la toma de decisiones, el seguimiento y la rendición de cuentas en materia de igualdad de oportunidades en la Universidad UTE.



Fin del Plan de Igualdad 2026-2027

Contribuir, en el mediano y largo plazo, a la garantía efectiva del derecho a la educación superior en condiciones de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, mediante la reducción progresiva de las desigualdades estructurales que afectan las trayectorias académicas, laborales y de participación de la comunidad universitaria.

Indicadores:

- Variación porcentual de las brechas de acceso, permanencia y titulación en grupos históricamente desfavorecidos.
- Nivel de percepción de estudiantes, docentes y administrativos sobre la efectividad del Plan de Igualdad como instrumento de garantía del derecho a la educación superior en condiciones de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión y reducción progresiva de las desigualdades estructurales.

Metas:

2026

Reducción del 5% brechas de acceso, permanencia y titulación en grupos históricamente desfavorecidos.

60 % de estudiantes, docentes y personal administrativo manifiesta que la implementación del Plan de Igualdad 2026-2027, es un instrumento que garantiza el derecho a la educación superior en condiciones de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión y reducción progresiva de las desigualdades estructurales.

2027

Reducción del 10% brechas de acceso, permanencia y titulación en grupos históricamente desfavorecidos (acumulado).

70 % de estudiantes, docentes y personal administrativo manifiesta que la implementación del Plan de Igualdad 2026-2027, es un instrumento que garantiza el derecho a la educación superior en condiciones de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión y reducción progresiva de las desigualdades estructurales.

Propósito (objetivo general) del Plan de Igualdad 2026-2027

Reducir de manera verificable las brechas de desigualdad que afectan a las trayectorias académicas, laborales y de participación de su comunidad universitaria, garantizando condiciones efectivas de igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia, la movilidad, la titulación, la producción de conocimiento y la toma de decisiones, así como la generación de entornos universitarios seguros, inclusivos y accesibles para todas las personas.

Objetivos específicos

1. Reducir las brechas de género existentes en las trayectorias académicas, laborales, investigativas y de participación institucional, incrementando la representación equilibrada de mujeres y diversidades en campos de formación, producción de conocimiento y toma de decisiones.
2. Mejorar las condiciones de acceso, permanencia, movilidad académica y titulación de la población estudiantil que enfrenta desigualdades estructurales, asegurando trayectorias académicas completas y equitativas.
3. Disminuir el impacto de las desigualdades socioeconómicas en el ejercicio del derecho a la educación superior, fortaleciendo la redistribución de oportunidades y aumentando las tasas de permanencia y titulación de estudiantes en situación de vulnerabilidad.
4. Consolidar entornos universitarios seguros, libres de discriminación, violencia y acoso, garantizando la participación equitativa de todos los actores de la comunidad universitaria y reduciendo prácticas excluyentes en la vida institucional.
5. Transversalizar el reconocimiento de la diversidad cultural y el diálogo de saberes en las prácticas académicas, institucionales y de convivencia universitaria, promoviendo relaciones equitativas y respetuosas en una comunidad diversa.
6. Garantizar condiciones efectivas de inclusión y accesibilidad universal para personas con Necesidades Educativas Específicas, asociadas o no a la discapacidad, asegurando su participación plena, permanencia y culminación exitosa de trayectorias educativas y laborales.

Ejes estratégicos del Plan de Igualdad 2026-2027

Eje 1. Igualdad de género y erradicación de las desigualdades basadas en el sexo y el género

Fundamentación: Este eje orienta la acción institucional hacia la superación de las brechas de género que persisten en el acceso, la permanencia, la progresión académica, la producción científica y la participación en espacios de decisión, promoviendo una igualdad sustantiva que transforme relaciones de poder históricamente desiguales.

Articulación normativa: Responde al principio de igualdad y al principio de equidad y protección, que reconocen la necesidad de medidas afirmativas para superar desigualdades estructurales basadas en el sexo y el género (art. 4 y art. 5, CES).

Eje 2. Acceso, permanencia, movilidad y titulación en igualdad de oportunidades

Fundamentación: Este eje se orienta a garantizar trayectorias educativas completas y equitativas, abordando las barreras institucionales, académicas y sociales que afectan el ejercicio efectivo del derecho a la educación superior a lo largo de todo el ciclo formativo.

Articulación normativa: Se fundamenta en el principio de igualdad y en el principio de progresividad y no regresión, que obligan a asegurar condiciones reales y sostenidas para el acceso, la permanencia y la titulación sin discriminación (art. 4 y art. 9, CES).

Eje 3. Equidad socioeconómica y redistribución de oportunidades

Fundamentación: Este eje reconoce que las desigualdades socioeconómicas inciden de manera decisiva en las trayectorias educativas y que su superación requiere políticas redistributivas que compensen desventajas estructurales y amplíen oportunidades reales de permanencia y titulación.

Articulación normativa: Se vincula directamente con el principio de equidad y protección y el principio de opción preferencial, que orientan la asignación diferenciada de recursos y apoyos a poblaciones en situación de desventaja socioeconómica (art. 5 y art. 10, CES).

Eje 4. Participación, no discriminación y entornos universitarios seguros

Fundamentación: Este eje promueve la construcción de una comunidad universitaria basada en la participación equitativa, la convivencia respetuosa y la erradicación de toda forma de discriminación, violencia y acoso, como condición para el bienestar y el desempeño académico.

Articulación normativa: Se sustenta en el principio de participación y no discriminación, que obliga a garantizar la participación paritaria y a prohibir prácticas excluyentes o violentas en el sistema de educación superior (art. 6, CES).

Eje 5. Interculturalidad, diálogo de saberes y diversidad cultural

Fundamentación: Este eje reconoce la diversidad cultural como un componente constitutivo de la educación superior y promueve el diálogo horizontal de saberes, la valoración de identidades diversas y la superación de la exclusión histórica de pueblos y nacionalidades.

Articulación normativa: Se fundamenta en el principio de interculturalidad, orientado a la construcción de relaciones equitativas entre culturas y a la consolidación de sociedades democráticas y plurales (art. 7, CES).

Eje 6. Inclusión y accesibilidad universal

Fundamentación: Este eje se orienta a garantizar condiciones efectivas de accesibilidad universal y apoyos adecuados para personas con Necesidades Educativas Específicas, asociadas o no a la discapacidad, asegurando su participación plena y el desarrollo de sus trayectorias académicas y laborales.

Articulación normativa: Responde al principio de desarrollo integral e incluyente y al principio de opción preferencial, que obligan a adaptar normas, prácticas y entornos para asegurar el pleno ejercicio de derechos en condiciones de igualdad (art. 8 y art. 10, CES).

Actividades estratégicas

Eje 1. Igualdad de género y erradicación de las desigualdades basadas en el sexo y el género Actividades estratégicas

- Implementar acciones institucionales para incrementar la participación de mujeres en carreras STEM, con énfasis en el ingreso, permanencia y titulación.
- Fortalecer mecanismos para incrementar la participación de mujeres en la planta docente, tanto en categorías titulares como no titulares.
- Impulsar la producción científica con perspectiva de género, priorizando el liderazgo femenino en proyectos de investigación y publicaciones indexadas.
- Promover la incidencia académica en políticas públicas, mediante investigación aplicada y generación de evidencia sobre igualdad de género en educación superior.
- Consolidar la paridad de género en cargos directivos académicos y administrativos.
- Desarrollar una línea de vinculación con la sociedad con enfoque de género, orientada al empoderamiento de mujeres con múltiples factores de vulnerabilidad.
- Incrementar la participación de mujeres en actividades culturales y deportivas universitarias, incorporando enfoques críticos de género.

Indicadores de resultado e impacto

- Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras STEM.
- Porcentaje de mujeres docentes (titulares y no titulares).
- Porcentaje de proyectos de investigación liderados por mujeres.
- Número de publicaciones científicas con autoría femenina.
- Porcentaje de mujeres en cargos directivos académicos y administrativos.
- Número de propuestas de política pública basadas en evidencia generadas.
- Número de beneficiarias en programas de vinculación con enfoque de género.
- Porcentaje de participación femenina en actividades culturales y deportivas.

Metas

Año 2026:

- Incrementar en 5 % la matrícula de mujeres en carreras STEM.
- Incrementar en 2 % la participación de mujeres en docencia.
- Al menos 5 publicaciones indexadas sobre género.
- 1 proyecto de investigación en red con liderazgo femenino.
- 50 % de los cargos directivos con ocupados por mujeres.
- 50 mujeres beneficiarias en programas de vinculación.
- El 10 % de la comunidad universitaria participa en actividades culturales o deportivas.

Año 2027:

- Incremento acumulado del 10 % en matrícula STEM femenina.
- Incremento acumulado del 5 % en participación docente femenina.
- 10 publicaciones indexadas y 2 proyectos en red.
- Paridad efectiva (50 %) en cargos directivos.
- 100 mujeres beneficiarias en programas de vinculación.
- El 20 % de la comunidad universitaria participa en actividades culturales o deportivas.

Eje 2. Acceso, permanencia, movilidad y titulación en igualdad de oportunidades

Actividades estratégicas

- Fortalecer sistemas institucionales de seguimiento de trayectorias académicas con enfoque de igualdad.
- Implementar mecanismos de acompañamiento académico y psicoeducativo para estudiantes en riesgo de deserción.
- Promover la movilidad académica inclusiva, nacional e internacional, priorizando poblaciones históricamente excluidas.

Indicadores

- Tasa de permanencia estudiantil.
- Tasa de titulación oportuna.
- Número de estudiantes beneficiarios de programas de acompañamiento.
- Número de estudiantes de grupos priorizados en programas de movilidad.

Metas

- 2026: reducción del 5 % de la deserción en poblaciones priorizadas.
- 2027: reducción acumulada del 10 % y aumento del 5 % en titulación oportuna en las carreras de tercer nivel que se encuentran bajo el promedio.

Eje 3. Equidad socioeconómica y redistribución de oportunidades

Actividades estratégicas

- Reformar la normativa de becas desde la perspectiva epistémica, teórica y programática del Plan de Igualdad 2026-2027
- Optimizar los sistemas de becas y ayudas económicas, priorizando criterios de vulnerabilidad múltiple.
- Fortalecer la articulación entre apoyos económicos y acompañamiento académico.

Indicadores

- Número y porcentaje de estudiantes beneficiarios de becas.
- Tasa de permanencia de estudiantes becados.

Metas

- 2026: incremento del 5 % en cobertura de becas a estudiantes vulnerables.
- 2027: incremento acumulado del 10 % y mejora de 5 % puntos en permanencia de estudiantes becados.

Eje 4. Participación, no discriminación y entornos universitarios seguros

Actividades estratégicas

- Consolidar sistemas institucionales de prevención, atención y seguimiento de la discriminación, violencia y acoso.
- Promover la participación equitativa en espacios de representación estudiantil, académica y administrativa.

Indicadores

- Número de casos atendidos con resolución efectiva.
- Porcentaje de participación paritaria en órganos colegiados.
- Nivel de percepción de seguridad y bienestar institucional.

Metas

- 2026: implementación del 100 % de rutas de atención y aumento del 5 % en percepción positiva.
- 2027: aumento acumulado del 10 % en percepción de entornos seguros y participación paritaria sostenida.

Eje 5. Interculturalidad, diálogo de saberes y diversidad cultural

Actividades estratégicas

Integrar enfoques interculturales en docencia, investigación y vinculación.

Promover espacios de diálogo de saberes con pueblos y nacionalidades.

Indicadores

- Número de programas académicos con enfoque intercultural.
- Número de actividades de diálogo de saberes implementadas.
- % de la comunidad académica que participan en actividades con enfoque intercultural

Metas

- 2026: incorporación del enfoque intercultural 10 carreras y programas; 10% de la comunidad académica que participan en actividades con enfoque intercultural
- 2027: incorporación del enfoque intercultural 20 carreras y programas (acumulado), 20% de la comunidad académica que participan en actividades con enfoque intercultural

Eje 6. Inclusión y accesibilidad universal

Actividades estratégicas

- Garantizar accesibilidad universal física, digital, comunicacional y académica.
- Implementar ajustes razonables y apoyos personalizados para personas con NEE.

Indicadores

- Porcentaje de infraestructura y entornos digitales accesibles.
- Número de estudiantes con NEE con apoyos implementados.
- Tasa de permanencia y titulación de estudiantes con NEE.

Metas

- 2026: accesibilidad en 70 % de entornos críticos y aumento del 5 % en permanencia.
- 2027: accesibilidad en 70 % de entornos críticos y aumento del 5 % en permanencia y titulación.

MATRIZ PLAN DE IGUALDAD 2026-2027				
Resumen narrativo	Indicadores	Meta 2026	Meta 2027	Medios de verificación
Fin				
Contribuir a la consolidación de un entorno universitario equitativo, inclusivo y libre de discriminación, que garantice el ejercicio efectivo del derecho a la educación superior y reduzca desigualdades estructurales en la comunidad universitaria.	Variación porcentual de las brechas de acceso, permanencia y titulación en grupos históricamente desfavorecidos.	-5%.	-10%	Informes institucionales de igualdad. Estadísticas académicas y de talento humano.
	Nivel de percepción de estudiantes, docentes y administrativos sobre la efectividad del Plan de Igualdad.	60%	70%	Resultados de encuesta
Propósito				
Integrar de manera efectiva, sostenible y evaluable el enfoque de igualdad, equidad e inclusión en las funciones sustantivas y la gestión universitaria de la UTE.	% de procesos estratégicos con enfoque de igualdad aplicado. Nivel de percepción de inclusión en la comunidad universitaria.	≥80 % de procesos estratégicos institucionales integran el enfoque de igualdad. Línea Base.	≥90 % de procesos estratégicos institucionales integran el enfoque de igualdad. Incrementar en 10 puntos porcentuales respecto a la línea base 2025.	Auditorías internas. Planes operativos. Encuestas institucionales de percepción.
Componente: EJE 1. Igualdad de género y diversidad sexo-genérica				
Incrementar la participación, liderazgo y producción académica de mujeres y personas LGBTIQ+ en docencia, investigación y gestión universitaria.	Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras STEM. Porcentaje de mujeres docentes (titulares y no titulares). Porcentaje de proyectos de investigación liderados por mujeres. Número de publicaciones científicas con autoría femenina. Porcentaje de mujeres en cargos directivos académicos y administrativos. Número de propuestas de política pública basadas en evidencia generadas. Número de beneficiarias en programas de vinculación con enfoque de género. Porcentaje de participación femenina en actividades culturales y deportivas.	Incrementar en 2 % la matrícula de mujeres en carreras STEM. Incrementar en 5 % la participación de mujeres en docencia. Al menos 5 publicaciones indexadas sobre género. 1 proyecto de investigación en red con liderazgo femenino. 50% de cargos directivos ocupados por mujeres. 50 mujeres beneficiarias en programas de vinculación. El 10% de la comunidad universitaria ha participado en actividades culturales o deportivas.	Incremento acumulado del 5 % en matrícula STEM femenina. Incremento acumulado del 10 % en participación docente femenina. 10 publicaciones indexadas y 2 proyectos en red. 50% de cargos directivos ocupados por mujeres. 100 mujeres beneficiarias en programas de vinculación. El 20% de la comunidad universitaria ha participado en actividades culturales o deportivas.	Registros académicos. Sistema de talento humano. Base de proyectos y publicaciones (SCOPUS).

MATRIZ PLAN DE IGUALDAD 2026-2027

Resumen narrativo	Indicadores	Meta 2026	Meta 2027	Medios de verificación
Componente. EJE 2. Acceso, permanencia, movilidad y titulación				
Mejorar las trayectorias académicas de estudiantes pertenecientes a grupos históricamente excluidos.	Tasa de permanencia estudiantil. Tasa de titulación oportuna. Número de estudiantes beneficiarios de programas de acompañamiento. Número de estudiantes de grupos priorizados en programas de movilidad.	reducción del 5 % de la deserción en poblaciones priorizadas	reducción acumulada del 10 % y aumento del 5 % en titulación oportuna en carreras priorizadas.	Sistema académico. Reportes de cohortes. Informes de tutorías y acompañamiento.
Componente. EJE 3. Equidad socioeconómica y redistribución de oportunidades				
Reducir el impacto de las desigualdades socioeconómicas en el acceso, permanencia y titulación.	Número y porcentaje de estudiantes beneficiarios de becas. Tasa de permanencia de estudiantes becados	incremento del 5 % en cobertura de becas a estudiantes vulnerables.	incremento acumulado del 10 % y mejora de 5 % puntos en permanencia de estudiantes becados.	Sistema de becas y ayudas. Informes financieros. Registros Académicos
Componente. EJE 4. Participación, no discriminación y entornos universitarios seguros				
Fortalecer la participación equitativa y la confianza institucional mediante entornos libres de discriminación, acoso y violencia.	Número de casos atendidos con resolución efectiva. Porcentaje de participación paritaria en órganos colegiados. Nivel de percepción de seguridad y bienestar institucional.	implementación del 100 % de rutas de atención y aumento del 5 % en percepción positiva.	aumento acumulado del 10 % en percepción de entornos seguros y participación paritaria sostenida	Registros de protocolos. Observatorio de Género. Encuestas Institucionales
Componente. EJE 5. Interculturalidad, diálogo de saberes y diversidad cultural				
Incrementar el reconocimiento, la participación y la visibilidad de la diversidad cultural en la vida universitaria.	Número de programas académicos con enfoque intercultural. Número de actividades de diálogo de saberes implementadas. % de la comunidad académica que participan en actividades con enfoque intercultural	incorporación del enfoque intercultural 10 carreras y programas 10% de la comunidad académica que participan en actividades con enfoque intercultural	incorporación del enfoque intercultural 20 carreras y programas (acumulado) 20% de la comunidad académica que participan en actividades con enfoque intercultural (acumulado)	Registros culturales y deportivos. Informes de vinculación.
Componente. EJE 6. Inclusión y accesibilidad universal				
Garantizar condiciones de accesibilidad universal y apoyos efectivos para personas con Necesidades Educativas Específicas.	accesibilidad en 70 % de entornos críticos y aumento del 5 % en permanencia.	Incremento del 5 % en titulación de estudiantes con NEE. Accesibilidad implementada en áreas prioritarias.	accesibilidad en 70 % de entornos críticos y aumento del 5 % en permanencia.	Registros académicos. Auditorías de accesibilidad e Informes de bienestar universitario.

CONCLUSIONES

4



4. Conclusiones

El Plan de Igualdad 2026–2027 consolida a la Universidad UTE como una institución comprometida con la igualdad sustantiva, al transitar desde un enfoque centrado en el cumplimiento de acciones hacia una gestión orientada a resultados, impacto y mejora continua. Este cambio fortalece la coherencia entre el marco normativo, el modelo educativo y las prácticas institucionales.

El Plan reconoce que las desigualdades en la educación superior son estructurales, acumulativas e interseccionales, y que afectan de manera diferenciada a personas según su género, condición socioeconómica, pertenencia cultural, diversidad sexogenérica y la presencia de Necesidades Educativas Específicas. En consecuencia, propone respuestas integrales que articulan redistribución de oportunidades, reconocimiento de la diversidad y participación efectiva.

La incorporación de ejes estratégicos alineados con los principios definidos por el CES permite fortalecer su legitimidad jurídica y política del Plan, así como su sostenibilidad institucional. La igualdad, la equidad, la interculturalidad, la no discriminación, la progresividad y la opción preferencial se traducen en objetivos claros, indicadores verificables y metas progresivas.

La adopción de la Matriz de Marco Lógico busca facilitar el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas, al dotar de una mayor estructuración a las transformaciones que se buscan.

Finalmente, el Plan de Igualdad 2026–2027 se proyecta como una hoja de ruta ética y estratégica que refuerza la responsabilidad social universitaria de la UTE,

contribuyendo no solo a la reducción de brechas internas, sino también a la generación de conocimiento y prácticas transformadoras que incidan en una educación superior más justa, inclusiva y democrática.

Hartmut Rosa (2022) plantea que una de las interrogantes fundamentales que atraviesan la experiencia humana es preguntarnos qué significa ser humano y, en consecuencia, qué significa actuar de una u otra manera bajo condiciones históricas, sociales y materiales específicas y siguiendo a Merleau-Ponty, Rosa recuerda que estamos ineludiblemente obligados a interpretar el mundo que habitamos, pero que esas formas de aproximarnos a la realidad que habitamos no es neutra o inmediata. Somos seres interpretativos, pero estas no son nunca exclusivamente individuales, están signadas por una dimensión colectiva, son históricas, culturalmente contingentes, y se construyen en el intercambio con otras personas, instituciones y tradiciones.

Desde esta perspectiva, la igualdad no puede entenderse como una categoría normativa dada o como un conjunto cerrado de reglas que se aplican desde afuera. Esta, más profundamente, a las esperanzas, expectativas y anhelos de las personas y de las comunidades que las sostienen. En el contexto académico, hablar de igualdad implica reconocernos cómo seres diversos que conformamos la Universidad e interpretamos nuestras experiencias en ella, nuestras oportunidades, limitaciones y posibilidades.

El Plan de Igualdad se en este horizonte interpretativo. No es solo un instrumento técnico ni un listado de acciones, sino una propuesta de interpretación colectiva

acerca de qué entendemos por igualdad y desigualdad, y sobre cómo queremos actuar frente a ellas. En este sentido, el Plan invita explícitamente a una conversación continua, abierta y situada, que no se agota en su formulación, sino que se despliega en su implementación, seguimiento, ajustes y evaluación.

Desde la teoría de la resonancia de Hartmut Rosa, este proceso solo puede desplegar todo su potencial transformador si es dialógico y participativo. La igualdad no se “produce” por imposición ni por mera acumulación de medidas, sino cuando las personas se sienten escuchadas, interpeladas y capaces de responder activamente. El Plan solo logrará un efecto verdaderamente resonante cuando, a

través del intercambio y la participación, logremos comprender la igualdad y las desigualdades desde lugares distintos a aquellos desde los cuales las habíamos concebido originalmente.

Así entendido, el Plan de Igualdad no es un punto de llegada, sino un proceso en movimiento, que se edifica y resignifica en la acción colectiva. Su sentido último se realiza cuando, a través del diálogo, la participación y el intercambio de experiencias, quienes enfrentan desigualdades estructurales y exclusiones interseccionales comparten el sentimiento de haber alcanzado algo colectivamente satisfactorio y significativo para sus vidas, producto de una comprensión mutua más profunda y transformadora de la igualdad.

REFERENCIAS



5

5. Referencias

- Ainscow, M. (2020). Promoting inclusion and equity in education: Lessons from international experiences. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6(1), 7–16.
<https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1729587>
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2009). *Los herederos: Los estudiantes y la cultura* (2.ª ed.). Siglo XXI Editores. (Trabajo original publicado en 1964).
- Brunner, J. J. (2013). *Educación superior en América Latina: Tensiones y desafíos*. Fondo de Cultura Económica.
- Consejo de Educación Superior. (2017). *Reglamento para garantizar la igualdad en la educación superior*. CES.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia: Re imaginar la justicia en un mundo globalizado*. Herder.
- Fraser, N. (2013). *Fortunas del feminismo: Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal*. Traficantes de Sueños.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2021). Registro Oficial Suplemento No. 434.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2018). Registro Oficial Suplemento No. 297.
- Marginson, S. (2016). *Higher education and the common good*. Melbourne University Press.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
- Naciones Unidas. (2007). *Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*.
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- OCDE. (2024). *Panorama de la educación 2024: Indicadores de la OCDE*. OECD Publishing.
- OCDE. (2025). *Panorama de la educación 2025: Indicadores de la OCDE*. OECD Publishing.
- ONU Mujeres. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*.
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2023). Registro Oficial.
- Rosa, H., & Reckwitz, A. (2022). *Tardomodernidad en crisis*. Ned Ediciones.
- Sen, A. (2009). *La idea de la justicia*. Taurus.
- UNESCO. (1960). *Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza*.
- UNESCO. (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*.
- UNESCO. (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. UNESCO.
- UNESCO. (2018). *La educación superior como bien público y social*. UNESCO.
- UNESCO. (2020). *Inclusion and education: All means all. Global education monitoring report*. UNESCO.

- UNESCO. (2022). Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación. UNESCO.
- UNESCO. (2025). Políticas de equidad e inclusión en la educación superior de América Latina y el Caribe. UNESCO-IESALC.
- Universidad UTE. (2015/2024). Estatuto de la Universidad UTE (Resolución No. 03-CU-UTE-2015; última modificación 4 de diciembre de 2024).
- Universidad UTE. (2016). Instructivo para la aplicación de las políticas de acción afirmativa (Resolución Rectoral No. 172B-R-UTE-2016).
- Universidad UTE. (2016). Reglamento del Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad UTE.
- Universidad UTE. (2016/2023). Reglamento de becas y ayudas económicas (Resolución No. 011-SE-04-CU-UTE; codificación 29 de febrero de 2024).
- Universidad UTE. (2016/2024). Reglamento del Estudiante (Resolución No. 015-SO-04-CU-UTE-2025; codificación 12 de diciembre de 2025).
- Universidad UTE. (2017). Reglamento del Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (Resolución No. 123-SO-05-CU-UTE-2017).
- Universidad UTE. (2024). Modelo Educativo y Pedagógico (Resolución No. 087-SE-11-CU-UTE-2024).
- Universidad UTE. (2024). Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad (Resolución Rectoral No. 059-R-UTE-2024).

UNIVERSIDAD  ^{EC}

