

PLAN IGUALDAD

ESCUELA
POLITÉCNICA
NACIONAL



Tabla de Contenido

01

Introducción

02

Marco Normativo

03

Marco Conceptual

04

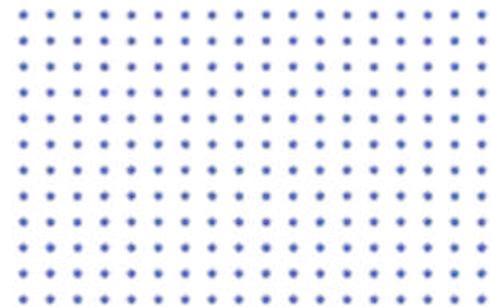
Diagnóstico y resultados

05

**Plan de Igualdad EPN 2024
- 2026**



INTRODUCCIÓN



Mediante Resolución RPC-SO-22-No.414-2017 del 28 de junio de 2017 del Consejo de Educación Superior, expide el Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior, en el cual se establece en el artículo 16, las obligaciones de las IES entre las cuales consta la siguiente: “b) (...) Elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa, en coordinación con las unidades académicas y administrativas o cualquier otra de las IES (...)”.

La Escuela Politécnica Nacional (EPN), mediante Oficio Nro. EPN-R-2018-0149-O con fecha 11 de junio de 2018, suscrito por el Ing. Jaime Alfonso Calderón Segovia, Rector de la Escuela Politécnica Nacional remite a la Ing. Silvia Marcela Chávez Campos, Coordinadora de Monitoreo e Información del Consejo De Educación Superior, el Plan de Igualdad Institucional – EPN, y manifiesta: “En atención al Oficio CES-CMI-2018-0040-O, adjunto encontrará el Informe del Presidente de la Comisión de Bienestar Universitario, así como el Diagnóstico Institucional y el Plan de Igualdad Institucional de la Escuela Politécnica Nacional”.

La Dirección de Bienestar Politécnico de la Escuela Politécnica Nacional generó el Plan de Igualdad 2018-2022, donde se establecieron varias actividades a realizar con sus respectivos responsables.

El presente Plan de Igualdad recoge los resultados del Plan generado y establece actividades a fin de garantizar la igualdad de todos los miembros de la Comunidad Politécnica.

MARCO NORMATIVO



El marco constitucional ecuatoriano es un conjunto de normas que establecen los principios, derechos y deberes fundamentales de la sociedad ecuatoriana. En este sentido, comprende un conjunto de mandatos que buscan promover la igualdad y la armonía con la naturaleza, como principios fundamentales del Estado.

Estos mandatos se encuentran recogidos en diversos artículos de la Constitución de la República del Ecuador de 2008, entre los que destacan los siguientes:

·Art. 1: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

·Art. 2: La persona humana es el sujeto y fin supremo del Estado, y su protección, promoción y desarrollo integral son deberes primordiales del Estado.

·Art. 7: El Estado reconoce y protege a la naturaleza, la cual tiene derecho a una existencia equilibrada, que garantice la supervivencia y el desarrollo de los sistemas ecológicos, en el marco del desarrollo sostenible.

·Art. 10: El Estado se organiza para la consecución del buen vivir, en el que los derechos se cumplen de manera plena.

·Art. 26: La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

·Art. 27: La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

·Art. 28: La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

·Art. 351: El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

En el 2010 se promulgó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y, en el 2013, el Reglamento de Régimen Académico (RRA). Ambos mandatos incluyen disposiciones que garantizan la igualdad de oportunidades en la educación superior como un principio fundamental para la construcción de la sociedad del buen vivir. Entre los artículos que destacamos de la LOES tenemos los siguientes:

·Art. 5 – Derechos de los estudiantes: Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos.

·Art. 9: La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza.

·Art. 12: El Sistema de Educación Superior se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global.

·Art. 13: Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades.

En tanto, los artículos que destacamos del RRA son los siguientes:

·Art. 5 – El enfoque de derechos con equidad prioriza la atención a las personas y grupos vulnerables: mujeres, pueblos y nacionalidades, niñez y juventud, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas diversas en razón de identidad por su sexo, género y orientación sexual, enfoque de poblaciones en riesgo de la salud, entre otros.

·Art. 68: Las IES deberán desarrollar políticas, programas y planes de acción afirmativa e inclusión educativa, en los cuales habrán de contemplarse metodologías, ambientes de enseñanza aprendizaje; métodos e instrumentos de evaluación que propicien la educación para todos.

Lo anteriormente expuesto, ha resaltado los principales artículos que recogen planteamientos sobre igualdad y ambiente en la educación superior, sin embargo, es importante considerar algunos mandatos que aportan al presente Plan como son:

- Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género
- Agenda Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades
- Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades
- Estrategia Nacional de Biodiversidad
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.
- Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las Mujeres Ecuatorianas.
- Plan Nacional de Desarrollo 2017-
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior
- Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior

La Escuela Politécnica Nacional es una comunidad universitaria conformada por el personal académico, estudiantes, servidores y trabajadores, en búsqueda de la verdad, de derecho público, autónoma, con personería jurídica, sin fines de lucro, con domicilio principal en Quito, capital de la República del Ecuador, creada mediante Decreto de la Convención Nacional del Ecuador, el 30 de agosto de 1869.

La EPN se rige por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, otras leyes conexas, resoluciones del Consejo de Educación Superior y del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, este Estatuto, los reglamentos y resoluciones expedidos por sus organismos de gobierno y autoridades.

Su misión, visión y acción afirmativa demuestran su compromiso con la sociedad:

MISIÓN

La Escuela Politécnica Nacional es una Universidad pública, laica y democrática que garantiza la libertad de pensamiento de todos sus integrantes, quienes están comprometidos con aportar de manera significativa al progreso del Ecuador.

Formamos investigadores y profesionales en ingeniería, ciencias, ciencias administrativas y tecnología, capaces de contribuir al bienestar de la sociedad a través de la difusión del conocimiento científico que generamos en nuestros programas de grado, posgrado y proyectos de investigación. Contamos con una planta docente calificada, estudiantes capaces y personal de apoyo necesario para responder a las demandas de la sociedad ecuatoriana.

VISIÓN

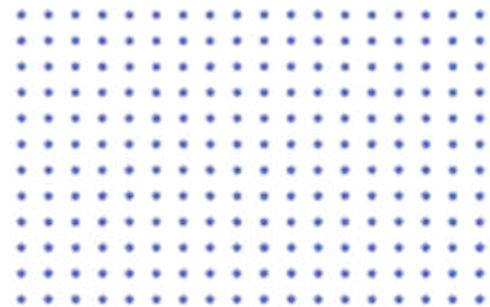
En el 2024, la Escuela Politécnica Nacional es una de las mejores universidades de Latinoamérica con proyección internacional, reconocida como un actor activo y estratégico en el progreso del Ecuador. Forma profesionales emprendedores en carreras y programas académicos de calidad, capaces de aportar al desarrollo del país, así como promover y adaptarse al cambio y al desarrollo tecnológico global. Posiciona en la comunidad científica internacional a sus grupos de investigación y provee soluciones tecnológicas oportunas e innovadoras a los problemas de la sociedad.

La comunidad politécnica se destaca por su cultura de excelencia y dinamismo al servicio del país dentro de un ambiente de trabajo seguro, creativo y productivo, con infraestructura de primer orden.

ACCIÓN AFIRMATIVA

La Escuela Politécnica Nacional es una institución laica y democrática, que garantizar la libertad de pensamiento, expresión y culto de todos sus integrantes, sin discriminación alguna. Garantiza y promueve el reconocimiento y respeto de la autonomía universitaria, a través de la vigencia efectiva de la libertad de cátedra y de investigación y del régimen de cogobierno.

MARCO CONCEPTUAL



La igualdad de género en la educación superior, debe ser garantizada a todas las personas, independientemente de su género, esto con la finalidad de que tengan igualdad de oportunidades en el acceso, la participación y el éxito en programas académicos y roles de liderazgo. Es decir, el objetivo del presente es abordar las desigualdades de género que históricamente han persistido en las instituciones de educación superior y crear un ambiente inclusivo donde se respete y valore la diversidad de género.

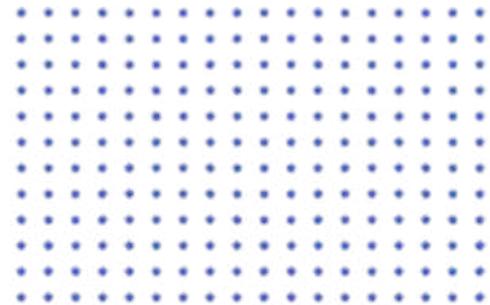
¿Qué significa igualdad?

La igualdad es un concepto histórico y relacional que demanda una definición adaptable y contextualizada. Su interpretación se modifica a lo largo del tiempo y está estrechamente vinculada a las transformaciones sociales y las demandas legales y sociales del momento. En este contexto, se considera como un ideal y un objetivo a alcanzar, lo que justifica su inclusión en las agendas de organismos nacionales e internacionales comprometidos con los derechos humanos.



En términos generales, cuando hablamos de igualdad, nos referimos al tratamiento equitativo de todas las personas, independientemente de su género, situación económica, identidad cultural, clase social u otras circunstancias. En esencia, se trata de eliminar cualquier forma de discriminación. De hecho, igualdad y no discriminación están intrínsecamente conectadas y se consideran principios fundamentales de los derechos humanos.

MARCO CONCEPTUAL



El principio de igualdad en el marco de los derechos humanos

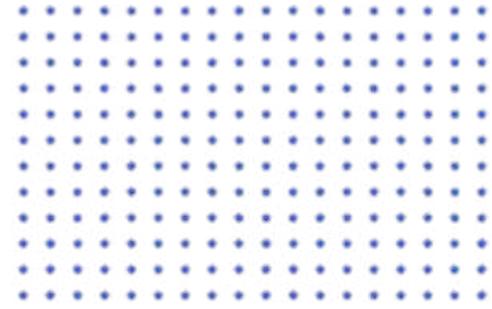
Los derechos humanos establecen un marco filosófico y político que promueve el pleno ejercicio de los derechos y libertades sin excepciones. Estos derechos se basan en principios, acuerdos y normas internacionales acordadas para identificar a individuos y grupos que históricamente han sido marginados.



Comprender estas vulnerabilidades y adoptar medidas correctivas para reducir las brechas de desigualdad que obstaculizan el ejercicio pleno de estos derechos se convierte en una prioridad. En consecuencia, emerge el enfoque basado en derechos humanos, que se fundamenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y tiene como objetivo principal analizar las desigualdades arraigadas en los problemas de desarrollo y corregir prácticas discriminatorias y distribuciones injustas de poder (OHCHR, 2006).

El enfoque basado en derechos humanos se basa en principios como la no discriminación, la inclusión, la democracia y la responsabilidad compartida. Permite abordar las demandas específicas de cada contexto, lo que lo hace pertinente para analizar las desigualdades sociales. En consecuencia, el principio de igualdad se convierte en un elemento intrínseco de los derechos humanos, ya que constituye su fundamento y razón de ser.

MARCO CONCEPTUAL



Esto significa que todos los individuos deben estar en condiciones que les permitan acceder realmente a las mismas oportunidades. De igual manera, es importante considerar los derechos de tercera generación, estos surgieron como respuesta a la necesidad de cooperación entre naciones y diferentes grupos que las componen (Aguilar, 1998). En el caso de Ecuador, los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas son reconocidos constitucionalmente y se aplican también a los pueblos afro ecuatorianos y montubios.

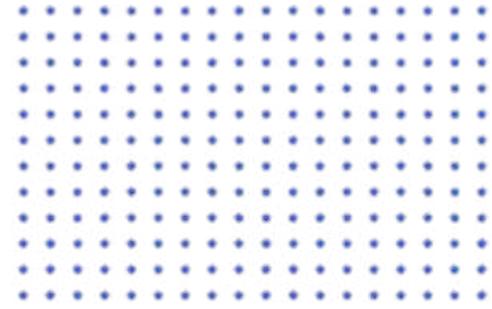
El principio de Igualdad y no discriminación

El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que es claramente una norma de igualdad autónoma, en su parte pertinente establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. Es decir que la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación



En el ámbito del derecho internacional, el principio de igualdad es una de las normas más recurrentes, aunque su definición presenta un desafío, ya que rara vez se encuentra expresada de forma unívoca en sus fuentes. En la mayoría de los casos, se asocia estrechamente con otro concepto fundamental: la no discriminación. Desde esta perspectiva, cualquier infracción al principio de igualdad se considera discriminatoria y, por consiguiente, una violación de los derechos humanos. Bajo esta interpretación, la igualdad se refiere a la "ausencia de cualquier forma de discriminación en lo que respecta al goce y ejercicio de todos los derechos humanos" (Facio, 2012).

MARCO CONCEPTUAL



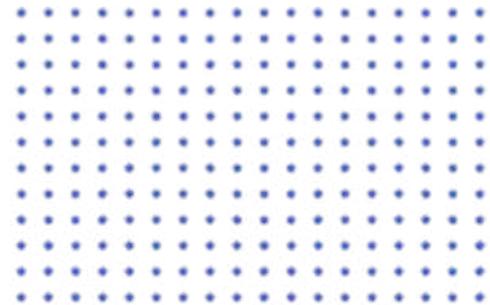
De la misma manera, se puede establecer que la discriminación se define como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferenciado que se base, directa o indirectamente, en un fundamento prohibido de discriminación y que tenga la intención de causar, anular o afectar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones" (OHCHR, 2012). Su carácter es amplio y se convierte en una responsabilidad que exige una acción inmediata por parte de todos los Estados.



Por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relaciona la discriminación con conceptos como distinción (negativa), exclusión o restricción. Define la discriminación contra la mujer como cualquier acción que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles, entre otras (Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1979, art. 1).

Asimismo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial se centra en las áreas de la vida pública de las que las personas son excluidas debido al menoscabo de sus derechos fundamentales. Define la discriminación racial como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tiene como objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965, art. 1).

MARCO CONCEPTUAL



Sobre el concepto de igualdad y equidad

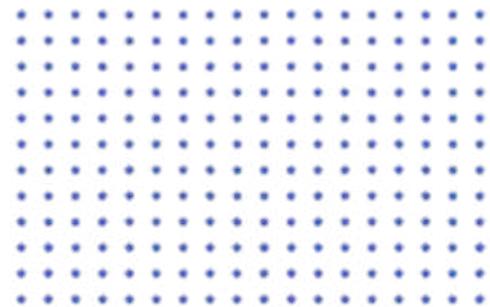
Dentro del marco de los derechos humanos, la igualdad se considera tanto un derecho como un principio fundamental. Aunque se menciona como uno de los derechos esenciales de las personas, su alcance trasciende el contenido de otros derechos y, por lo tanto, se convierte en un principio normativo. Por otro lado, la equidad se relaciona con un principio ético que se asocia a la idea de justicia social. Este principio ético apunta hacia un objetivo en la sociedad, y su naturaleza es principalmente instrumental.

La igualdad se postula como un derecho fundamental que se aplica universalmente a todas las personas sin distinción y, por lo tanto, está desvinculado de las características específicas que definen a los grupos sociales. En cambio, la equidad busca abordar las necesidades e intereses de las personas en relación con una noción particular de justicia social. Esta noción de justicia puede variar de una sociedad a otra y depender de principios éticos, políticos, sociales, culturales, ideológicos, religiosos, generacionales y otros.



La igualdad abarca la idea de diversidad, la cual se entiende como una característica inherente a todos los seres humanos. La igualdad aboga por la inclusión social como un mecanismo para acoger la diversidad, haciendo hincapié en la dimensión individualizada y adaptable de la sociedad. Por otro lado, la equidad se relaciona con la diferencia, es decir, la cualidad por la cual una persona se distingue de otra. La equidad recurre a la integración social para referirse a los mecanismos mediante los cuales las personas deben adaptarse a las condiciones sociales del entorno cultural que les rodea.

MARCO CONCEPTUAL



La igualdad y no discriminación en la educación superior

Dada su función fundamental como generadora y transmisora de conocimiento esencial para la vida, la educación superior tiene la responsabilidad de liderar un cambio estructural que influya en las dinámicas sociales, encaminándolas hacia la igualdad y la no discriminación, sin embargo, las dinámicas de exclusión, discriminación y segregación social no son ajenas a este ámbito, lo que convierte a las instituciones educativas en espacios donde se manifiestan y perpetúan desafíos relacionados con el poder y la subordinación que han perdurado a lo largo de la historia.

Este escenario no es ajeno a la realidad de la educación superior en Ecuador. Por esta razón, desde la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt), se ha abordado esta necesidad a través de los enfoques y principios que integran la política pública de igualdad y medio ambiente en la educación superior. Estos enfoques y principios se encuentran detallados en el libro titulado "Construyendo igualdad en la educación superior: Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente" (Senescyt y Herdoíza, 2015).

En este libro se presentan tres enfoques clave: derechos, interculturalidad e interseccionalidad, junto con cuatro principios fundamentales: igualdad y equidad, desarrollo integral e inclusivo, vinculación orgánica con la comunidad y desarrollo biocéntrico. Además, se destaca la importancia de la transversalización de la igualdad en cuatro ejes: género, interculturalidad, discapacidad y medio ambiente, reconociendo que los contextos de desigualdad y exclusión no se limitan a una única esfera de la vida social. En este contexto, se introduce el concepto de interseccionalidad:

La interseccionalidad implica reconocer que ciertos individuos se vuelven más vulnerables debido a una combinación de factores discriminatorios que los colocan en una posición desventajosa. Estos factores no solo pueden generar actos de violencia, sino que también intensifican el poder de grupos históricamente dominantes sobre grupos subordinados. Por lo tanto, son la raíz de la desigualdad, y como se señala, "las experiencias de discriminación superan la suma de las desigualdades individuales" (Senescyt y Herdoíza, 2015, p. 21).

MARCO CONCEPTUAL



Los ejes de igualdad y medio ambiente surgen como respuesta a las demandas y necesidades planteadas por la sociedad, en este caso, en el ámbito de la educación superior. Estos ejes representan desafíos relacionados con la formación integral de individuos con el fin de fomentar la ciudadanía plena (Múnevar y Villaseñor, 2005). A continuación, ofreceremos un resumen conciso de estos ejes o perspectivas de igualdad presentados en la política pública. Se recomienda la lectura del libro de Senescyt y Herdoíza (2015) para obtener una comprensión más profunda de estos temas.

Género y su impacto en la Educación Superior

El concepto de género engloba un conjunto de características, comportamientos, roles, funciones y valoraciones que la sociedad asigna a cada sexo (Facio y Fries, 2005). Estos atributos, que abarcan tanto aspectos culturales como sociales, definen lo que se espera de hombres y mujeres en una comunidad. Es esencial entender que la identidad de género va más allá de la tradicional dicotomía hombre-mujer y refleja un profundo sentido interno y experiencia personal de la propia identidad.

Es crucial destacar que la identidad de género difiere de la orientación sexual, que se refiere a la atracción física, romántica o emocional que una persona siente hacia otra. Al igual que la identidad de género, la orientación sexual es una parte intrínseca de nuestra identidad (OHCHR, 2016).

A lo largo de la historia, la diferenciación de género ha sido un factor fundamental en la configuración de los espacios sociales. La esfera pública ha sido predominantemente dominada por hombres, mientras que las mujeres han sido históricamente relegadas a la esfera privada. Esta división de roles y espacios ha dado lugar a luchas históricas por los derechos de género, dirigidas a cuestionar esta desigualdad y exclusión. Durante siglos, se han establecido estructuras de poder y normas culturales que han situado a las mujeres y a aquellos con identidades de género diversas en desventaja.

MARCO CONCEPTUAL



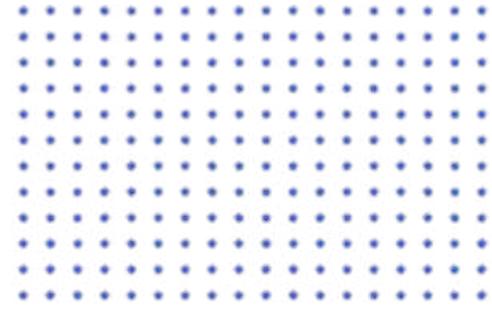
Estos patrones de desigualdad se manifiestan en diversos aspectos de la educación superior, como la representación en cargos directivos dentro de las instituciones académicas, las trayectorias educativas de estudiantes de diferentes géneros y la distribución de la carga docente. Por consiguiente, abordar la igualdad de género se convierte en una necesidad imperante para propiciar transformaciones en las dinámicas sociales. Es de suma importancia que se trabaje en esta perspectiva no solo en las actividades diarias que acontecen en los campus universitarios, sino también en la gestión de las instituciones de educación superior, con el objetivo de integrar la igualdad de género como un componente esencial de la vida académica.

Interculturalidad y su Rol Transformador en la Educación Superior

La interculturalidad se plantea como una herramienta fundamental para contrarrestar la tendencia homogeneizadora que ha caracterizado momentos históricos en los que las acciones estatales se orientaron hacia la asimilación e integración de las poblaciones indígenas y originarias. Se diferencia claramente de un concepto similar y ampliamente utilizado, la multiculturalidad. Mientras que la multiculturalidad se centra en la coexistencia de diversas culturas sin necesidad de relaciones significativas entre ellas, manteniendo la cultura dominante como marco, la interculturalidad va más allá. La interculturalidad no se limita al respeto, la tolerancia y el reconocimiento de la diversidad. Más bien, señala y promueve un proyecto social y político destinado a la creación de una nueva sociedad, relaciones y condiciones de vida para los pueblos y nacionalidades indígenas (Walsh, 2009).

En el contexto de la política pública de igualdad y ambiente en la educación superior, la perspectiva intercultural se integra con la categoría de pueblos y nacionalidades. La igualdad se concibe como un derecho que reconoce la deuda histórica del Estado hacia todos los pueblos y nacionalidades y, al mismo tiempo, allana el camino para saldar esta deuda. La interculturalidad se entiende como una tarea pendiente en Ecuador, en la perspectiva de reconocer la diversidad de su población y desarrollar una identidad colectiva basada en el diálogo entre individuos diversos en condiciones de igualdad (Senescyt y Herdoíza, 2015).

MARCO CONCEPTUAL



Una vía para avanzar en esta dirección es la implementación de acciones afirmativas destinadas a aumentar la participación de miembros de comunidades indígenas en la educación superior. Sin embargo, estas acciones deben ir más allá y garantizar la permanencia de estos estudiantes, asegurando su aceptación por parte de la comunidad universitaria en su conjunto y facilitando el intercambio de saberes. De igual modo, es fundamental crear espacios que fomenten la investigación y el vínculo orgánico con la sociedad en el ámbito de la educación superior, permitiendo que las contribuciones de estas comunidades tengan un impacto real en la sociedad en general.

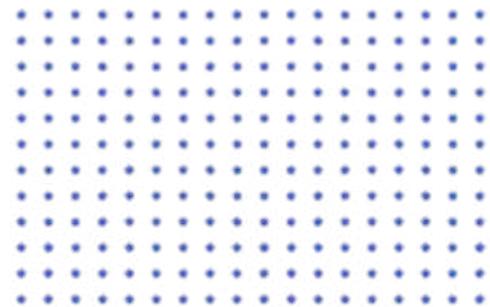
Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2006 proporciona una definición que establece que las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden obstaculizar su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 2006, art. 1).

Desde este enfoque, la discapacidad puede comprenderse desde dos perspectivas: la fisiológica y la social. El primer enfoque considera que la discapacidad es el resultado de una afección, un accidente congénito o adquirido que afecta la fisiología humana. Desde esta perspectiva, la discapacidad parece ser un problema médico. La segunda perspectiva, por otro lado, ve la discapacidad como un fenómeno social. Se manifiesta en un contexto situacional, dinámico e interactivo entre una persona con una característica particular y la comunidad circundante. Según este enfoque, la discapacidad es una construcción interpretativa que se encuentra arraigada en la cultura (Ferreira, 2008).

Las personas con discapacidad han sido excluidas de la vida social ya que se ha percibido su discapacidad como un rasgo negativo de su personalidad y, por lo tanto, como una incapacidad para realizar ciertas tareas. Sin embargo, en las últimas décadas, esta situación ha estado experimentando un cambio significativo. El fortalecimiento del movimiento hacia la inclusión de las personas con discapacidad y la creciente demanda de atención a la diversidad por parte de las instituciones sociales son pasos importantes hacia un cambio social positivo.

MARCO CONCEPTUAL



La Transversalización:

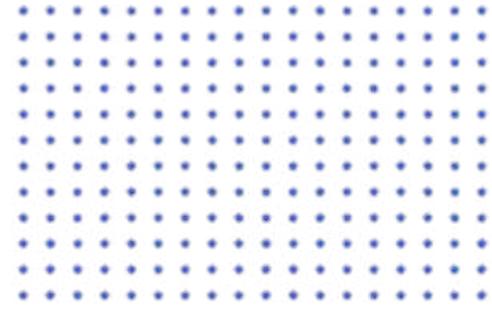
La fusión de los cuatro ejes de igualdad y ambiente, impulsada por una estrategia potencialmente revolucionaria y desafiante, podría tener un impacto sustancial en la reconfiguración de las políticas institucionales con el fin de promover la igualdad y la no discriminación en la educación superior. En nuestra perspectiva, la transversalización, como estrategia, proporciona las bases necesarias para implementar los principios de igualdad y no discriminación en todos los aspectos de la vida social. En un sentido conceptual, se refiere a la inclusión del principio de igualdad en todas las actividades de las instituciones (CNIG, 2013). Esta estrategia es versátil y puede aplicarse en todos los niveles y etapas del ciclo de formulación y ejecución de proyectos, así como en sus áreas de acción (Senescyt y Herdoíza, 2015).

Desde un punto de vista operativo, la transversalización se manifiesta a través de un proceso que evalúa las implicaciones que tienen las acciones planificadas, ya sean leyes, políticas o programas, para todos los actores sociales en todos los ámbitos y niveles. Se trata de una estrategia diseñada para asegurar que las preocupaciones y experiencias de las personas formen parte integral de la elaboración, implementación, control y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales. El objetivo es que todos se beneficien por igual y que no se perpetúe la desigualdad.

Para llevar a cabo la transversalización con éxito, se requiere un conocimiento interdisciplinario de las desigualdades. Esto subraya la importancia de la formación de quienes trabajan en las diversas áreas del conocimiento, así como la necesidad de adquirir las técnicas y herramientas adecuadas para su implementación. También implica realizar cambios en los procedimientos administrativos y, en última instancia, en la cultura organizativa, fomentando nuevos canales para el intercambio y la cooperación (Múnevar y Villaseñor, 2005, p. 52).

Por lo tanto, la transversalización no puede ser una simple imposición conceptual proveniente de un discurso académico. En cambio, debe evolucionar a partir de la visibilidad otorgada a los actores históricamente excluidos. Este proceso de transversalización debe ser participativo, construido de manera colectiva y mantener un enfoque en la incidencia política, siempre en constante movimiento. La adopción de esta estrategia implica la reconfiguración de las estructuras de poder, la promoción de una cultura institucional inclusiva y un compromiso constante con la igualdad y la no discriminación.

MARCO CONCEPTUAL



Participación:

La participación se entiende como una herramienta esencial para que las personas puedan reconocer sus necesidades y su papel en la sociedad, ampliando su comprensión de los derechos que les corresponden. Para lograr este objetivo, es imperativo que entendamos las dinámicas específicas que operan en cada institución y el contexto en el que se desenvuelven, en otras palabras, su cultura institucional.

El análisis de la cultura institucional nos proporciona una base sólida para comprender las dinámicas sociales y culturales necesarias para fomentar la participación efectiva de todos los miembros de la comunidad educativa. Además, esta comprensión nos ayuda a identificar fenómenos psicológicos y sociales inherentes a la cultura institucional, lo que facilita la gestión de grupos y el desarrollo de liderazgo colectivo.

La participación emerge como un elemento crítico que puede influir en el éxito o fracaso de cualquier proyecto de transversalización. Es un proceso que se desarrolla con el tiempo y depende en gran medida del nivel de interés y el grado de compromiso de las personas en el cumplimiento de metas y directrices (Geilfus, 2002). Metodológicamente, existen diversas actividades que pueden implementarse con el fin de estimular la participación activa, consciente y sostenida, con la inclusión de una representación significativa de los actores institucionales en los procesos de planificación y ejecución de proyectos.

En esencia, la participación es el motor que impulsa la transformación real. A través de su incorporación en las prácticas cotidianas, la comunidad educativa puede tomar conciencia de su poder colectivo y convertirse en agentes de cambio en la búsqueda de la igualdad. Esta participación activa promueve un sentido de propiedad y responsabilidad compartida, lo que fortalece el compromiso con los valores de igualdad y no discriminación en la educación superior. La implementación de estrategias que involucren la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa es crucial para lograr un progreso genuino en la promoción de la igualdad.



DIAGNÓSTICO RESULTADOS

COMUNIDAD POLITÉCNICA

La Comunidad Politécnica está conformada por los siguientes actores:

- Estudiantes
- Personal Académico
- Personal de Apoyo Académico
- Personal Administrativo
- Trabajadores

Nota: Son parte de la Comunidad Politécnica de manera temporal personas voluntarias, pasantes, practicantes, cooperantes y otras que tuvieren presencia permanente o temporal en la Institución.

ESTUDIANTES

De acuerdo con los datos que muestra la plataforma POLIENCIFRAS, en el periodo académico 2023A del total de estudiantes matriculados, el 30.54% fueron mujeres mientras que el 69.46% fueron hombres. Así también, hubo un 0.38% de estudiantes que registraron algún tipo de discapacidad.



Figura 1. Estudiantes por condición – Periodo Académico 2023-A

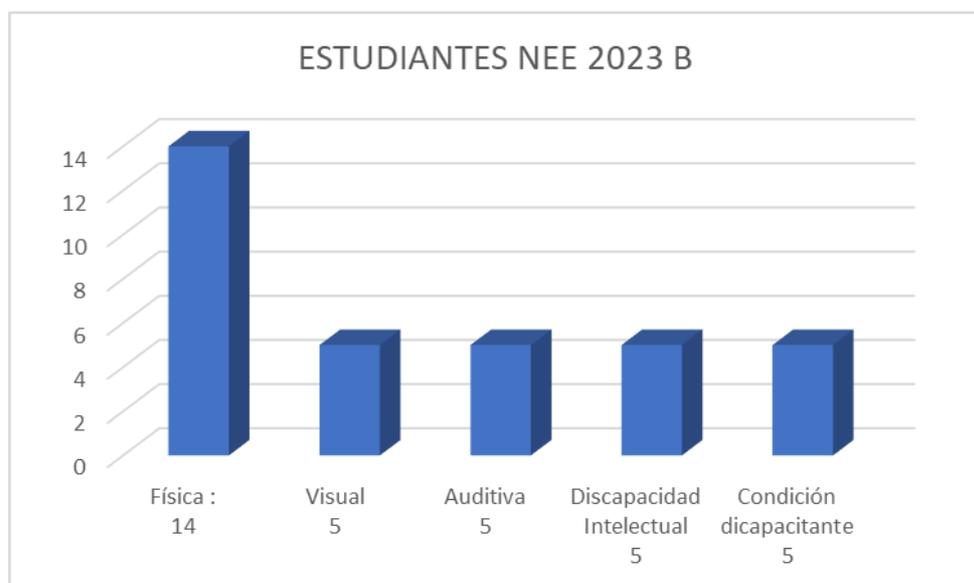
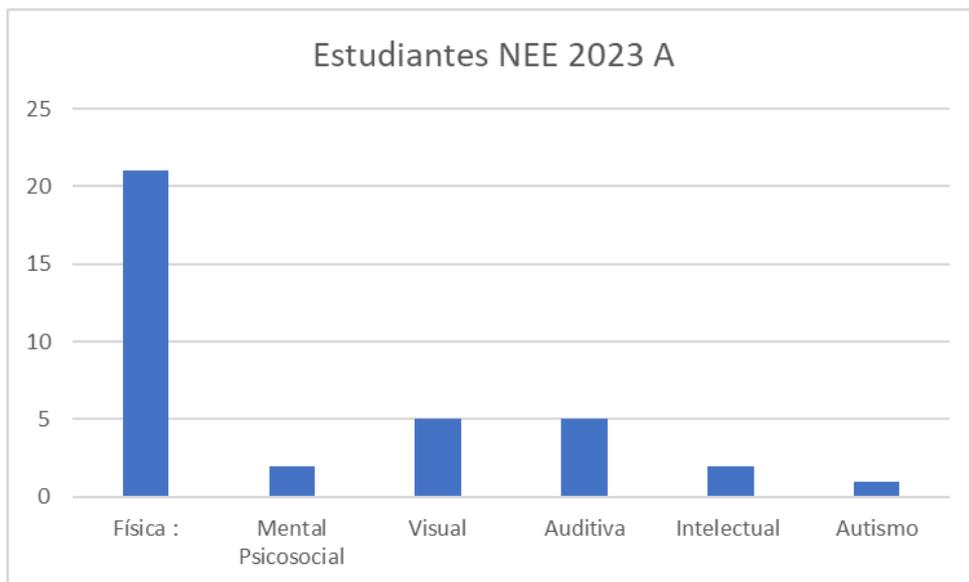
COMUNIDAD POLITÉCNICA

En el periodo académico 2023B, hasta el 12 de noviembre de 2023, del total de estudiantes matriculados, el 31.19% fueron mujeres mientras que el 68.81% fueron hombres. Así también, hay un 0.32% de estudiantes que registraron algún tipo de discapacidad.



Figura 2. Estudiantes por condición – Periodo Académico 2023-B

COMUNIDAD POLITÉCNICA



COMUNIDAD POLITÉCNICA

Riesgo Social De Los Beneficiarios De Las Becas:

DIAGNÓSTICO RESULTADOS

BECAS OTORGADAS	
Riesgo Social	2023-A
Desempleo del jefe de hogar	5
Enfermedad crónica/catastrófica /disc/ .	107
Extranjero en condición de desplazado	1
La persona que le apoya económicamente se encuentra en condición de Privado de la Libertad	4
Madre en periodo de lactancia.	1
Madre Gestante.	1
Madre/ padre soltero	15
Orfandad materna/paterna	45
Victima de Violencia de Género	5
Vulnerabilidad económica	143
Vulnerabilidad socio-histórica	33
TOTAL	360

BECAS OTORGADAS	
Riesgo Social	2023-B
Calamidad Doméstica	4
Desempleo del jefe de hogar	2
Enfermedad crónica/catastrófica /disc/	88
La persona que le apoya económicamente se encuentra en condición de Privado de la Libertad	4
Madre Gestante.	1
Madre/ padre soltero	15
Orfandad Materna/ Paterna	45
Victima de Violencia de Género	5
Victimas de Desastres Naturales	1
Vulnerabilidad económica	114
Vulnerabilidad socio histórica	20
TOTAL	299

COMUNIDAD POLITÉCNICA

Becas otorgadas en el año 2023

BECAS OTORGADAS EN EL 2023-A			
Tipo de Beca	M	F	Nº TOTAL
EXCELENCIA ACADÉMICA	109	61	170
EXCELENCIA ACADÉMICA EAMC	13	1	14
MÉRITO CULTURAL	15	12	27
SITUACIÓN ECONÓMICA	224	136	360
TOTAL	361	210	571

BECAS OTORGADAS EN EL 2023-B			
Tipo de Beca	M	F	Nº TOTAL
EXCELENCIA ACADÉMICA	113	61	174
EXCELENCIA ACADÉMICA EAMC	14	0	14
MÉRITO CULTURAL	16	14	30
SITUACIÓN ECONÓMICA	185	114	299
TOTAL	328	189	517

COMUNIDAD POLITÉCNICA

Beneficiarios de becas por quintiles

DIAGNÓSTICO RESULTADOS

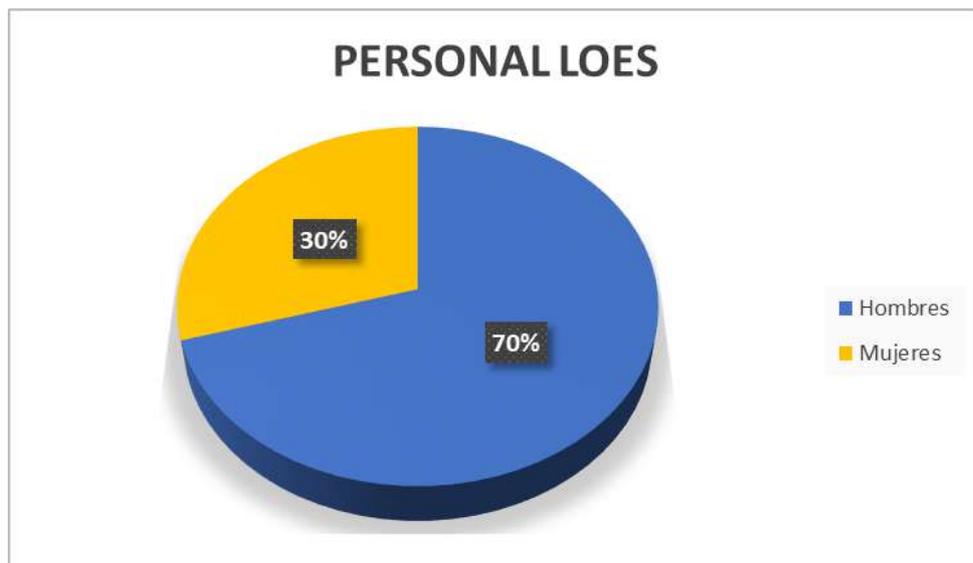
BECAS OTORGADAS EN EL 2023-A	
Quintil	N° de Estudiantes
Uno	48
Dos	308
Tres	3
Cuatro	1
TOTAL	360

BECAS OTORGADAS EN EL 2023-B	
Quintil	N° de Estudiantes
Uno	48
Dos	249
Tres	2
Cuatro	0
TOTAL	299

COMUNIDAD POLITÉCNICA

Distribución del personal

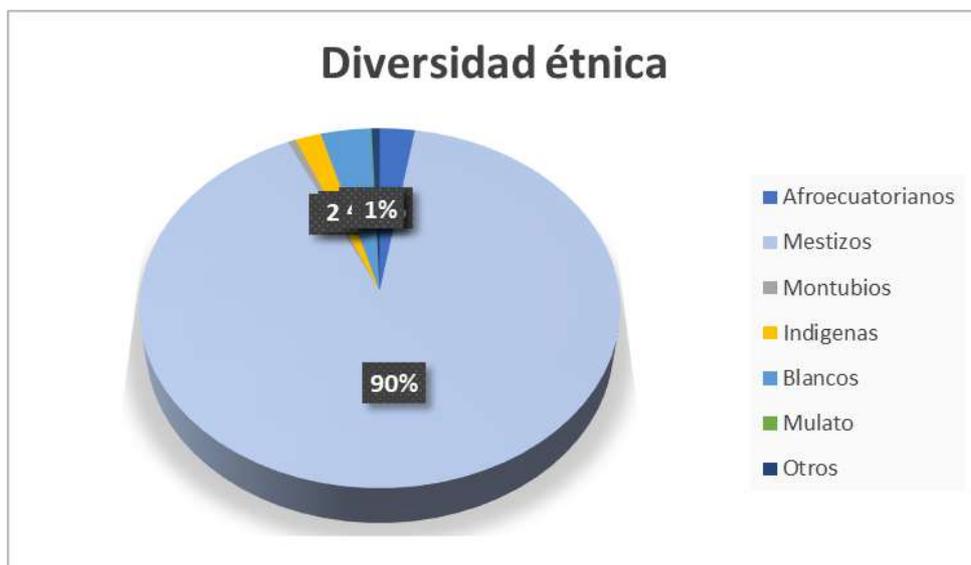
DIAGNÓSTICO RESULTADOS



COMUNIDAD POLITÉCNICA

Distribución del personal

DIAGNÓSTICO RESULTADOS



PLAN DE IGUALDAD EPN 2024 - 2026



ESTRATEGIAS

Objetivo General

Promover los derechos de los miembros de la Comunidad Politécnica, en condiciones de igualdad, teniendo como fin último el compromiso por la conformación de una sociedad igualitaria, democrática e incluyente

El Plan de Igualdad 2024 - 2026 de la Escuela Politécnica Nacional se base en los siguientes ejes:



Figura 3. Ejes Plan de Igualdad EPN 2024 – 2026

ESTRATEGIAS

EJE 1: GÉNERO

Objetivo: 1.1. Reforzar la normativa institucional con la política cero tolerancia contra la violencia de género.			
Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
1.1.1 Evaluar la implementación de la normativa institucional relacionada a la violencia de género	Generar un informe de la implementación y aplicación del "Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia".	DBP	Informe de evaluación de la implementación y aplicación
1.1.2 Generar y actualizar la normativa e instrumentos institucionales para incluir la temática de la violencia de género.	Incluir la temática de violencia contra las mujeres y demás miembros de la Comunidad Politécnica en el código de ética institucional.	CP	Resolución emitida por el CP
	Incorporar en la normativa institucional políticas relacionadas con la temática cero tolerancia contra la violencia a las mujeres y demás miembros de la Comunidad Politécnica.	CP	Resolución emitida por el CP
	Elaborar la propuesta del código de convivencia de la EPN, verificando que incluya la temática de violencia contra la mujer y demás miembros de la Comunidad Politécnica.	DBP	Propuesta del código de convivencia
1.1.3 Socializar la normativa relacionada con temas de violencia de género.	Realizar campañas informativas sobre la normativa institucional que incluya la temática de violencia contra la mujer y demás miembros de la Comunidad Politécnica.	DBP	Porcentaje de campañas realizadas.
Objetivo 1.2: Capacitar al menos al 35% de la comunidad politécnica en la temática cero tolerancia contra la violencia de género.			
Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
1.2.1 Capacitar en temáticas de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia.	Incorporar en el Plan de Capacitación y Formación Docente capacitaciones con temática de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia a la mujer y demás miembros de la EPN.	DPE-VD-DBP	Porcentaje de participantes en las capacitaciones.
	Incorporar en el Plan Institucional del personal administrativo y de código de trabajo capacitaciones con temática de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia a la mujer y demás miembros de la EPN.	DBP	Porcentaje de participantes en las capacitaciones.
	Capacitar a los miembros de las comisiones determinadas en el Reglamento de Disciplina y Sanciones, para que conozcan el tratamiento y trámite que debe darse a las denuncias activadas por el Protocolo.	DAJ	Porcentaje de participantes en las capacitaciones.
	Capacitar a los representantes estudiantiles en el Reglamento de Disciplina y Sanciones y en el "Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia"	DBP	Porcentaje de participantes en las capacitaciones.
	Capacitar a las Autoridades Académicas en el Reglamento de Disciplina y Sanciones y en el "Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia"	DBP	Porcentaje de participantes en las capacitaciones.
	Ofertar club donde la temática esté relacionada con Reglamento de Disciplina y Sanciones y en el "Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia"	DBP	Porcentaje de participantes en las capacitaciones.
	Fomentar la participación en el curso "Universidad segura libre de violencia contra las mujeres"	VD-DBP	Porcentaje de miembros de la comunidad politécnica que han recibido el curso
Objetivo 1.3 Capacitar al menos al 80% a los nuevos miembros de la comunidad politécnica en procesos de inducción sobre la temática cero tolerancia contra la violencia de género.			
Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
1.3.1 Incluir en los procesos de inducción temáticas de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia.	Difundir en los procesos de inducción dirigido a estudiantes la temática relacionada con el "Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia"	DBP - DAR	Porcentaje de socialización a estudiantes matriculados en la temática referida
	Difundir en los procesos de inducción dirigido al personal académico y administrativo la temática relacionada con el "Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, discriminación y violencia"	DBP - DTH	Porcentaje de socialización a nuevo personal en la temática referida
	Ejecución de Proyecto: La Poli se pone las Botas Violeta	PNUD-VD-DBP	Informe de ejecución de convenio.
Objetivo 1.4 Proporcionar al 100% de las víctima servicios de apoyo.			
Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
1.4.1 Fortalecer los grupos de apoyo	Generar acuerdos interinstitucionales con entidades que brinden asistencia médica, psicológica y legal en casos de violencia	DBP, DRI, Autoridades	Suscripción de acuerdos
	Difundir los grupos de apoyo con los que cuenta la institución	DBP	Número de difusiones realizadas
	Generar estrategias para que los grupos de apoyo no desaparezcan	DBP	Informe de estrategias

ESTRATEGIAS

Objetivo 1.5 Trabajar en colaboración con organizaciones externas para fortalecer los esfuerzos en la prevención.			
Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
1.5.1 Fortalecer la creación de convenios	Propiciar convenios de cooperación con organizaciones que conozcan sobre temas relacionados a la violencia	DRI	Número de convenios de cooperación
	Continuar con la cooperación técnicas de la GIZ	DBP	Informe de gestión
Objetivo 1.6 Contar con al menos 3 de temas para el desarrollo de trabajos de titulación con temáticas relacionadas a la violencia de género.			
1.6.1 Generar proyectos de investigación	Promover la generación de temas para el desarrollo de trabajos de titulación con temáticas relacionadas a la violencia.	Jefes de Departamento	Número de temas generados sobre la temática
	Presentar propuestas de proyectos de vinculación comunitaria que aborden la violencia.	Personal Académico	Número de proyectos (min. 3)
	Realizar Jornadas para difundir las investigaciones	VIIV	Número de jornadas (min 3)
Objetivo 1.7 Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continuos			
1.7.1 Monitorear el seguimiento de los casos reportados de violencia	Documentar las denuncias de los casos de VcM conforme del Protocolo	DBP	Registro
	Generar informes de seguimiento de los casos reportados de violencia	DBP	Número de informes

EJE 2: INTERCULTURALIDAD

La Escuela Politécnica Nacional es una institución laica y democrática, que garantizar la libertad de pensamiento, expresión y culto de todos sus integrantes, sin discriminación alguna. Garantiza y promueve el reconocimiento y respeto de la autonomía universitaria, a través de la vigencia efectiva de la libertad de cátedra y de investigación y del régimen de cogobierno.

OBJETIVO 1: Afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades étnicas y culturales en la EPN.			
Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
Impulsar la apertura y fortalecimiento de espacios de encuentro común que promuevan el reconocimiento, la valoración y el desarrollo de las identidades étnicas y culturales.	Promover actividades de sensibilización y capacitación en temas relacionados con interculturalidad, saberes ancestrales, entre otros.	DBP y DIRCOM	Informe de eventos realizados
Fortalecer el programa para mantener o incrementar el número de beneficiarios de diversidad étnica en la EPN.	Generar a través del arte, la capacidad de reflexionar e identificar la riqueza de nuestras diversidades.	DBP y DIRCOM	Informe de eventos realizados

EJE 3: INCLUSIÓN

Objetivo: Establecer mecanismos de acción afirmativa para precautelar los derechos de las poblaciones históricamente excluidas, en corresponsabilidad con la comunidad politécnica.			
Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
Promover la inclusión de estudiantes de estudiantes con necesidades educativas especiales, a través de la eliminación de barreras física, sociales actitudinales y comunicacionales.	Promover un adecuado seguimiento del desempeño de estudiantes con necesidades especiales, durante el transcurso de sus estudios.	DBP, DTH y DIRCOM	Informe y número de personas capacitadas y sensibilizadas
	Capacitar y sensibilizar sobre todas las formas de violencia y discriminación, basadas en género, etnicidad, sexualidad, discapacidades entre otras.	DBP, DTH y DIRCOM	Informe y número de personas capacitadas y sensibilizadas
	Brindar atención y seguimiento integral a los miembros de la comunidad politécnica, mantener una base de datos actualizada de personas vulnerables y grupos de atención prioritaria de la EPN.	DBP y DTH	Base de datos actualizada reportada cada período académico.

ESTRATEGIAS

EJE 4: CONDICIÓN ECONÓMICA

Objetivo: Promover y garantizar el derecho de acceso a la educación superior y la permanencia en la EPN a estudiantes con diferentes necesidades socioeconómicas demostradas, apoyando a sus beneficiarios en razón de su situación económica, reconocimiento de excelencia académica y mérito cultural.

Estrategia	Acciones	Responsable	Indicador
Establecer lineamientos claros para identificar la cantidad real de beneficiarios y establecer acciones para la mejora de alcance de becarios.	Coadyuvar con la integración y equidad social con la asignación de becas, ayudas económicas en beneficio de grupos que presentan condiciones de vulnerabilidad económica y que han sido históricamente excluidos	VD, DBP	Informe de asignación de Becas
	Campaña de difusión del sistema de becas.	DBP y DIRCOM	Informe y número de personas capacitadas y sensibilizadas

