



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA 2023-2028







Resumen Ejecutivo

La Universidad de Cuenca como institución formadora de investigadores, investigadoras y profesionales comprometidos con una sociedad justa, diversa y sostenible, con base en el respeto, la equidad, adaptabilidad, trabajo en equipo, excelencia y sentido de comunidad, apunta a consolidarse como una institución orientada hacia la excelencia y a la concreción de la igualdad de oportunidades.

A partir de estas consideraciones, se presenta el Plan de Igualdad de Oportunidades 2023-2028, (PIO), producto de un proceso participativo, coordinado entre los diferentes actores que conforman la Universidad de Cuenca, y con el acompañamiento y asesoramiento de la dirección de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Konstanz-Alemania.

Los contenidos del presente plan son de carácter práctico y se constituyen en una guía para la generación de cambios que contribuyan a fortalecer el respeto a los derechos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Los ejes centrales del PIO 2023-2028 se enmarcan en las funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y vinculación con la sociedad, según lo estipula en el Art. 117 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES); y para su operatividad se considera la gestión institucional. El PIO de la Universidad de Cuenca prioriza "la visibilización, sensibilización y formación", desde los enfoques de género, interculturalidad, discapacidad, movilidad humana, generacional, interseccionalidad, así como, el establecimiento de líneas de acción que permitan aportar a la generación de condiciones institucionales que promuevan "el acceso, la permanencia y la promoción profesional", y, de igual manera, la "conciliación del trabajo, estudios y familia" a favor de la igualdad de oportunidades.





El PIO 2023-2028, plantea ocho ejes estratégicos, y 80 líneas de acción. Además, identifica a los órganos universitarios responsables y operativos, en pro de lograr el real ejercicio de los derechos a una vida libre de violencia y discriminación.





Introducción

La educación nos prepara para la convivencia, es un proceso de reconstrucción y reorganización de la experiencia que permite entender y dar respuestas a los complejos problemas sociales como son las desigualdades (Jimenez, 2020). La sociedad demanda una educación dinámica, flexible y pertinente a las competencias y capacidades de un mundo globalizado, donde los sujetos sean actores activos en la construcción de nuevos aprendizajes, promoviendo un futuro más justo, equitativo y culturalmente diverso, donde las diferencias no sean causa de desigualdades.

En concordancia con el marco legal que norma el funcionamiento de las instituciones de Educación Superior, la Universidad de Cuenca, apuesta por la igualdad de oportunidades, estableciendo políticas institucionales, acciones transversales y multisectoriales que garanticen el acceso, la permanencia y el egreso efectivo del estudiantado, así como, el ejercicio de los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria, sin distinción de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, estado de salud, discapacidad, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva.

Estas políticas articuladas con las funciones sustantivas de la Educación Superior buscan promover una equidad sistémica que aporte al fortalecimiento de una formación integral y permanente, que converjan en resarcir el tejido social, en velar por la paz, el bienestar, el bien común, formando profesionales conscientes, críticos y comprometidos con la sociedad, con el involucramiento de todos los miembros de la comunidad universitaria y mediante la atención de sectores y grupos históricamente excluidos (De la Cruz, 2022).

El PIO está estructurado en cinco secciones. En la primera sección se despliega el marco teórico referencial que sustenta este instrumento. En la segunda parte, se describen algunos resultados relevantes de la evaluación de la Agenda de Igualdad de





Oportunidades 2019-2021. En la tercera sección se relata el proceso de elaboración de este plan. En la cuarta sección se presenta el objetivo, sus enfoques, ejes, objetivos estratégicos, líneas de acción y responsables. Posteriormente, se presenta el plan de gobernanza y socialización del PIO 2023 – 2028; y, finalmente, se propone su respectivo sistema de indicadores que permitirá su seguimiento y evaluación.





Antecedentes

La Universidad de Cuenca en cumplimiento de los mandatos de la Constitución de la República 2008 y de la Ley Orgánica de Educación Superior, basa su accionar en los principios de libertad, inclusión, no discriminación, igualdad de oportunidades, equidad de género, pensamiento creativo, interculturalidad, entre otros.

Así también, al ser la Universidad de Cuenca parte de la Red de Educación Superior y de Género de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología -SENESCYT- se ha establecido como prioridad la necesidad de transversalizar el enfoque de género en las diversas aristas de la educación, como base para erradicar la violencia en todas sus formas en el ámbito universitario.

En este contexto, la universidad mantiene su firme compromiso con la igualdad de oportunidades, a través de diferentes políticas que apuntan a implementar acciones afirmativas y de equidad. El Plan de Igualdad de Oportunidades 2023-2028 es un documento construido participativamente, como un instrumento técnico político que busca promover el respeto y la observancia de los derechos en igualdad de oportunidades en toda la comunidad universitaria, mediante un conjunto de estrategias y acciones medibles y evaluables, tendentes a eliminar todo tipo de discriminación.





Marco referencial

Igualdad de Oportunidades

La igualdad es un tema que ha sido estudiado ampliamente en diferentes contextos, especialmente desde el enfoque de los factores que causan la desigualdad, sus consecuencias y las estrategias para alcanzarla. En este sentido, las Naciones Unidas (ONU) definen a la igualdad y no discriminación como:

Un principio que forma parte fundamental del Estado de derecho, donde el Estado, las personas y todas las organizaciones públicas y privadas tienen igual derecho a la protección de la ley e igual deber de su cumplimiento, sin ningún tipo de discriminación, siendo la ley justa, equitativa e imparcial (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

Paes, et al. (2008) definen la igualdad de oportunidades como: "la situación en la que las personas, independientemente de las circunstancias exógenas, tengan las mismas oportunidades en la vida" (p.58). Específicamente, en el caso de las instituciones de educación superior, estas tienen la responsabilidad de tomar las medidas y recursos que consideren pertinentes, de acuerdo a su realidad, para garantizar la igualdad.

En el Ecuador, en el año 2015, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), establecieron algunos lineamientos y fundamentos para la igualdad, que involucran procesos, desde la planificación de políticas públicas, hasta actividades cotidianas inherentes a las funciones sustantivas de la





educación superior como la docencia¹, investigación², vinculación con la comunidad³ y gestión.

En este contexto las instituciones de educación superior (IES) se enfrentan a retos importantes para lograr la igualdad de oportunidades, lo que implica el acceso, permanencia y egreso igualitarios de estudiantes, y el desarrollo profesional de trabajadores, docentes, investigadores y del personal administrativo, sin importar su género, procedencia, discapacidad, u otras diferencias. Asumir estos retos demanda planificar e implementar estrategias diferenciadas que den respuestas efectivas para alcanzar una igualdad real (Zea y D'Armas, 2020).

Autores como Ortiz Colón, et al. (2018) expresan que, para avanzar hacia la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario, es necesario desarrollar "una visión institucional para involucrar a todos los miembros de la comunidad universitaria" (p.1). Esto implica, entre otros temas, concienciación y compromiso de todos los miembros de la comunidad, toma de medidas claras para hacer frente a la discriminación, y la implementación de iniciativas a partir de la formación del profesional de la enseñanza. Además, es fundamental realizar evaluaciones, mediciones y seguimiento periódico, a las estrategias implementadas para alcanzar la igualdad de oportunidades, ya que permite determinar la eficacia de las mismas y reorientar los esfuerzos hacia los ámbitos con mayor debilidad (Hurtado, et al., 2019).

¹ Docencia entendida como la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades y habilidades, resultante de la interacción entre profesores y estudiantes en experiencias de enseñanza-aprendizaje; en ambientes que promueven la relación de la teoría con la práctica y garanticen la libertad de pensamiento, la reflexión crítica y el compromiso ético. Su propósito es el logro de los resultados de aprendizaje para la formación integral de ciudadanos profesionales comprometidos con el servicio, aporte y transformación de su entorno. Se enmarca en un modelo educativo pedagógico y en la gestión curricular en permanente actualización; orientada por la pertinencia, el reconocimiento de la diversidad, la interculturalidad y el diálogo de saberes (Consejo de Educación Superior, 2019, p. 4).

² Investigación. Es considerada una labor creativa, sistemática y sistémica fundamentada en debates epistemológicos y necesidades del entorno, que potencia los conocimientos y saberes científicos, ancestrales e interculturales. Se planifica de acuerdo con el modelo educativo, políticas, normativas, líneas de investigación y recursos de las instituciones de educación superior y se implementa mediante programas y/o proyectos desarrollados bajo principios éticos y prácticas colaborativas (Consejo de Educación Superior, 2019, p. 4).

³ Vinculación es la función que genera capacidades e intercambio de conocimientos acorde a los dominios académicos de las instituciones de educación superior para garantizar la construcción de respuestas efectivas a las necesidades y desafíos de su entorno. Contribuye con la pertinencia del quehacer educativo, mejorando la calidad de vida, el medio ambiente, el desarrollo productivo y la preservación, difusión y enriquecimiento de las culturas y saberes. Se desarrolla mediante un conjunto de planes, programas, proyectos e iniciativas de interés público, planificadas, ejecutadas, monitoreadas y evaluadas de manera sistemática por las mismas instituciones, tales como: servicio comunitario, prestación de servicios especializados, consultorías, educación continua, gestión de redes, cooperación y desarrollo, difusión y distribución del saber; que permitan la democratización del conocimiento y el desarrollo de la innovación social (Consejo de Educación Superior, 2019, p. 4)





Marco normativo

El Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2023-2028, está alineado a tratados y convenciones internacionales que buscan garantizar la igualdad de oportunidades. En particular, este plan se encuadra en el marco jurídico de Naciones Unidas que garantiza a todas las personas este derecho como un principio universal (Organización de las Naciones Unidas, 2018).

Otro de los elementos considerados para el PIO 2023-2028, es la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, específicamente al Objetivo 4, que busca "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos" (Organización de las naciones Unidas, 2018, p. 27); al objetivo 5, que apunta a "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (Organización de las Naciones Unidas, 2018, p. 31); y al objetivo 8 que establece "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" (Organización de las Naciones Unidas, 2018, p. 39).

A nivel nacional, el PIO 2023-2028 está alineado a los principios constitucionales, específicamente, al artículo 11, numeral 2 donde se expresa que:

(...) todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

En concordancia con el mandato constitucional, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en su Art. 4 expresa:





El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Así también, en el Art. 71 de la LOES consagra el principio de Igualdad de Oportunidades, a fin de "garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad"(Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Por otra parte, el Consejo de Educación Superior (CES), organismo planificador, regulador y coordinador del Sistema de Educación Superior, establece que es de obligatoriedad que las IES garanticen condiciones para la concreción de la igualdad de oportunidades entre los miembros de la comunidad universitaria, eliminando cualquier tipo de discriminación basada en el género, discapacidades, etnia, condición socioeconómica, movilidad, entre otros aspectos sociales o culturales (Consejo de Educación Superior, 2017).

Además, el PIO 2023-2028 se alinea al Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de la Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador, específicamente, a su eje social, donde se abordan temáticas relativas a la erradicación de la pobreza, inclusión social e igualdad en la diversidad. Se enfatiza, entre otros temas, en la promoción de un sistema educativo inclusivo y de calidad en todos los niveles, y la generación de nuevas oportunidades para las zonas rurales con énfasis en pueblos y nacionalidades.

En concordancia con lo expuesto, a nivel institucional, el PIO se enmarca en el Plan Estratégico 2022-2027, como elemento orientador en el proceso de formulación de este Plan de Igualdad de Oportunidades. En particular, este plan está alineado al eje





"Perspectiva del Aprendizaje y Crecimiento" en el objetivo AC2 que busca "Promover la equidad al interior de la Universidad, incorporando enfoques de derechos humanos y de género en el quehacer universitario" (Universidad de Cuenca, 2022, p. 29). De igual manera, el PIO 2023-2028, está articulado con el Plan de Transversalización del enfoque de género de la Universidad de Cuenca (2022), ya que incorpora objetivos estratégicos que aportan a la operativización del mismo.





Evaluación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades 2019-2021

La Universidad de Cuenca contó con una Agenda de Igualdad de Oportunidades desde el año 2015. Específicamente, en lo que respecta a la última agenda vigente (2019-2021) estuvo sustentada en las Políticas de Acción Afirmativa de la Universidad de Cuenca (2013), que se enmarcan en las funciones sustantivas de la educación superior, docencia (3), vinculación con la comunidad (5), gestión (6) y, ciencia, tecnología e innovación, que corresponde a investigación (4). En cuanto a su estructura, la agenda contaba con 7 ejes (género, diversidad sexo-genérica, población con discapacidad, movilidad humana, interculturalidad, intergeneracionalidad, interseccionalidad), 73 indicadores, 75 metas y 92 estrategias.

Más de la mitad del periodo de vigencia de la Agenda 2019-2021, correspondió a la pandemia por Covid-19, en el que la dinámica de la universidad cambió a modalidad virtual, incluidas las clases presenciales y las actividades administrativas, condición que compromete el cumplimiento de las metas establecidas en la misma. No obstante, se ha visto necesario hacer una evaluación de la Agenda, para lo cual, se procedió a realizar un análisis general de sus avances según la percepción de la comunidad universitaria (docentes, empleados, trabajadores y estudiantes) considerando los siguientes ejes: conocimiento, participación, tipo de violencias sufridas (de haberlas), acceso a procesos de formación, investigación y vinculación con la comunidad, situación en el entorno universitario y acceso a los servicios institucionales.

Tras esta evaluación se llegó a algunas conclusiones con el objeto de reflexionar sobre la necesidad de identificar estrategias que permitan fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio de derechos de los miembros de la comunidad universitaria. En este sentido, si bien, el contexto institucional, local, nacional e internacional, en estos últimos años se ha caracterizado por la pandemia del Covid-19, y esto ha limitado el cumplimiento de los objetivos planteados en la Agenda 2019-2021, se han realizado grandes esfuerzos para su concreción, permitiendo identificar temas claves que requieren ser fortalecidos. Así, entre los hallazgos se identifican:





- Existe una necesidad de construir políticas públicas que respondan a intereses de los diferentes grupos en su diversidad (género, discapacidad, movilidad, interculturalidad, generacional, interseccionalidad).
- Si bien se ha realizado eventos para dar a conocer y socializar las políticas públicas y sus instrumentos en materia de equidad e igualdad de la Universidad, estos no llegan a un número considerable de integrantes de la comunidad universitaria, siendo necesario establecer diversas estrategias de socialización y divulgación de las normativas existentes que favorecen la igualdad de oportunidades.
- Existe una escasa participación de la comunidad educativa en eventos relacionados con la promoción de los derechos de los grupos históricamente excluidos, con énfasis en el tema de género. Esto se debe, entre otros temas, a la inadecuada comunicación para la difusión de los eventos, a la falta de coordinación de horarios que garanticen la participación masiva de quienes conforman la comunidad universitaria, en pro de alcanzar la igualdad de oportunidades.
- Los resultados del análisis de la situación de violencia y discriminación en la Universidad de Cuenca abren el debate y postulan la necesidad e importancia de promover la igualdad de oportunidades dentro de las estructuras educativas, a fin de promover prácticas individuales e institucionales que generen relaciones equitativas, aportando de esta manera, a la erradicación de la violencia y discriminación en los diversos espacios universitarios.
- Se debe propender a la construcción de una cultura institucional, que facilite la generación de estrategias, la implementación de acciones y las relaciones horizontales, basadas en el respeto a las diferencias, donde cada miembro de la comunidad universitaria asuma el grado de compromiso y responsabilidad que le corresponde, a fin de alcanzar mayores niveles de satisfacción en el ejercicio de derechos.
- Los espacios educativos se convierten en herramientas de justicia social que transmiten percepciones, identidades, códigos de lenguaje, símbolos e imágenes que intervienen en la socialización con los otros y forman parte de la cultura institucional. Desde esta perspectiva, la Universidad de Cuenca, puede ser considerada un agente esencial para erradicar todas las formas de violencia y discriminación en los procesos educativos, identificando metodologías y





- mecanismos que permitan cuestionar las diferentes formas de discriminación, desigualdad y segregación de los grupos históricamente excluidos.
- Se debe recalcar que, a través de la creación de conciencia, de la reflexión en torno a los valores y al respeto, se puede garantizar procesos educativos y laborales libres de violencia, alejado de estereotipos y esquemas educativos obsoletos, que respondan a las necesidades de sus integrantes.

Por otro lado, resalta entre los resultados de esta evaluación, la inexistencia de una cultura de la denuncia de la violencia, situación que se genera por el miedo a las represalias, o por la inexistencia o desconocimiento de mecanismos que garanticen una atención oportuna y de calidad, siendo responsabilidad de la universidad, a través de sus autoridades, la toma de medidas pertinentes de acuerdo a su realidad actual para garantizar la igualdad, que debe ir acompañada sin duda, de la asignación de recursos.

Los resultados obtenidos respecto a las principales limitantes para la concreción de la igualdad de oportunidades son de suma importancia para el desarrollo institucional de la Universidad de Cuenca, ya que brindan conocimientos sobre la apreciación de la comunidad universitaria respecto al ejercicio de la igualdad, y sientan las bases para la mejora en la gestión de la institución en esta materia.

En este sentido, las instancias encargadas de garantizar y velar por el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades disponen de un valioso insumo para el fortalecimiento y promoción de las acciones afirmativas, que deben estar orientadas a que la igualdad sea inherente en todos los ámbitos y actividades que se desarrollen en la universidad.

Así, los esfuerzos de la institución deben orientarse principalmente a fortalecer los mecanismos institucionales que aseguran el presupuesto, recursos y actores para la consecución de la igualdad de oportunidades, a instaurar una unidad institucional que coordine la implementación de las políticas de igualdad poco fortalecidas, y a establecer estructuras y metodologías para la incorporación de los enfoques de género, derechos humanos, e interculturalidad en la institución.





La Universidad de Cuenca, se enfrenta a diversos retos para lograr la igualdad de oportunidades, por la diversidad de enfoques que se presentan, resaltando el acceso, permanencia y egreso en igualdad de condiciones de sus estudiantes, especialmente de aquellos grupos históricamente excluidos. Estos retos también apuntan a alcanzar la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de docentes, investigadores, investigadoras, personal administrativo, trabajadoras y trabajadores, sin importar su género, procedencia, discapacidad u otros.

Desde esta perspectiva, los esfuerzos de la Universidad de Cuenca deben orientarse a fortalecer una cultura institucional que priorice, en sus funciones sustantivas y en la gestión, la diversidad que está presente de forma inherente en la universidad, como espacio propio para la pluralidad. Para esto, es necesario, según la percepción de sus miembros, aportar a la garantía de acceso efectivo a la educación, crear estructuras organizativas que promuevan el respeto y la igualdad de derechos, y oportunidades e incorporar los enfoques de género, derechos humanos e interculturalidad en los planes de estudio. La Universidad de Cuenca se enfrenta a una gran responsabilidad en cuanto a la aplicación de políticas de igualdad, ya que al ser un espacio de generación de conocimiento se constituye en la base para el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

De manera general, entre los lineamientos establecidos y priorizados por la comunidad universitaria para dar cumplimiento al ejercicio efectivo del principio de igualdad en la institución, prevalece el fortalecimiento de políticas institucionales para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de docencia, investigación y vinculación, sin dejar de mencionar la gestión institucional, como el ámbito operativo esencial, para implementar estrategias y mecanismos que aporten a la igualdad de oportunidades.

Así también, es fundamental abordar las estrategias de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde la diversidad, analizando desde una perspectiva interseccional que permita visibilizar la condición compleja de su abordaje, considerando clase, pertenencia étnica a pueblos y nacionalidades, estatus migratorio, edad, discapacidad, género, entre otros.





Finalmente, a partir de los lineamientos identificados, se constituye en una prioridad la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2023-2028 que guíe el accionar de la Universidad de Cuenca, donde cada uno de sus objetivos estratégicos resulten en componentes esenciales que garanticen los estándares de calidad de la educación superior desde un enfoque de género, derechos, interculturalidad e interseccionalidad, identificando y planificando estrategias y actividades que contrarresten la desigualdad, inequidad y discriminación en todos los ámbitos del quehacer institucional.





Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028

Proceso de elaboración

El diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028 integra las experiencias y los aprendizajes de los procesos desarrollados en torno a los siguientes instrumentos: Políticas de Acción Afirmativa (2013); Agendas de Igualdad de Oportunidades 2015-2017 y 2019-2021; resultados del informe de evaluación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades 2019-2021 y, el Plan Estratégico Institucional 2022-2027.

El primer paso metodológico implementado para la formulación del plan fue la organización del equipo de trabajo con idoneidad en los temas de género, derechos humanos e interculturalidad, definiendo a profesionales del equipo del Programa de Acompañamiento al Desarrollo (ACORDES) y docentes expertas en temas de derechos y género delegadas de la Dirección de Bienestar Universitario.

Una vez conformado el equipo se procedió con el diseño de la metodología de levantamiento de información, definiendo como técnica "el taller creativo". Además, se realizó un mapeo de actores claves como informantes, para lo cual se diseñó un formato orientativo que permitió identificarlos según los roles que desempeñan, considerando cada facultad y dependencia de la Universidad de Cuenca. En este diseño, se definió recoger aportaciones y sugerencias de los diferentes actores, en tres niveles de trabajo: con autoridades (agentes decisores), directores/as (agentes operativizadores) y de la comunidad universitaria en general.

Paralelamente, se diseñó una ruta metodológica participativa incluyente, donde el taller creativo se constituyó en una herramienta que permitió identificar las principales brechas de desigualdad y generar propuestas para remediar las problemáticas identificadas, priorizando estas, de acuerdo a las necesidades de la comunidad universitaria desde su diversidad.





El propósito del taller, en un primer momento, fue socializar los principales problemas identificados en la evaluación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades 2019-2021, las limitaciones y retos para concretar en la práctica el derecho a la igualdad de oportunidades, previo a un momento inicial de ambientación donde las personas participantes se conocieron y reconocieron. Posteriormente, con ayuda de medios audiovisuales se presentó la importancia de contar con un plan de igualdad de oportunidades.

En un segundo momento, se llevó a cabo el trabajo por grupos, donde se establecieron propuestas para superar los problemas identificados. Dichas propuestas se constituyeron en insumos para la formulación del presente plan, que está basado en el conocimiento de las personas que participaron, las competencias institucionales y la responsabilidad de los diversos actores, en el marco de los procesos de gobernanza de la Universidad de Cuenca. Se realizaron un total de 16 talleres, en tres niveles de trabajo: agentes decisores; agentes operativizadores; y la comunidad universitaria en general. Este trabajo se llevó a cabo por campus y áreas de conocimiento. (Ver figura 17)

Figura 1Formato orientativo y niveles de trabajo para la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca, 2023-2028



-Equipo/Instancia responsable del PIO (ubicación y competencias-funciones/ Estructura institucional)

-Sistema de seguimiento y asistencia técnica a facultades y dependencias, que permita concretar la norma y política institucional.

-Articulación al Plan Estratégico de la Universidad de Cuenca.



(operativizan en múltiples niveles)

Problemas, demandas y necesidades que receptan relacionados al PIO, en su papel de decanos/as subdecanos/as, directores/as, coordinadores/as, jefes departamentales en las facultades, carreras y dependencias de la Universidad de Cuenca.

Nudos críticos para ejecutar el trabajo del PIO ¿Dónde se ubican estos nudos?

(en la parte administrativa, de comunicación e información, etc.)

Alternativas de solución



Comunidad universitaria (diversidad actores y demandas)

Problemas que afrontan para la Igualdad de Oportunidades, necesidades y demandas que existen en la diversidad de estudiantes, docentes, empleados y trabajadores.

Alternativas de solución.

Elaboración: Lcda. Nubia Campoverde, Mgs. Docente de la Universidad de Cuenca





Objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca con una vigencia de cinco años (2023-2028), se alinea al Plan Estratégico 2022-2027, específicamente, al Objetivo "Perspectivas de la sociedad", donde se propone formar profesionales cualificados y comprometidos con la sostenibilidad, que inciden en la solución de los problemas complejos que enfrentan los grupos sociales, así como en las políticas públicas a través de provisión permanente de conocimiento e información vinculada a las necesidades de la sociedad. Para aportar al cumplimiento de este objetivo institucional es necesario la creación y fortalecimiento de una cultura de paz, tanto al interior de la universidad como hacia afuera, por lo tanto, el PIO plantea como objetivo:

Promover una cultura universitaria justa en derechos transversalizando la igualdad de oportunidades como un principio constante en la docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión institucional.

Características del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028

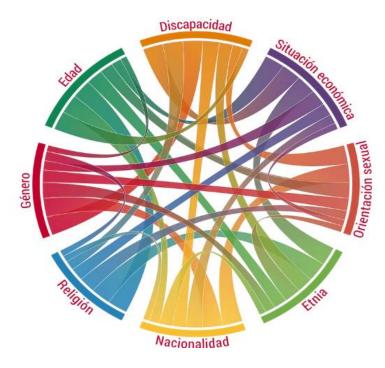
Entre las principales características del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028 se describen las siguientes:

Interseccionalidad. El plan integra la interseccionalidad como característica metodológica y epistemológicas a fin de dar respuesta a las necesidades e intereses de la comunidad universitaria considerando la existencia de un sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas, y que interactúan en la cotidianidad universitaria. Como enfoque la interseccionalidad permite el análisis integral superando la mirada limitante de trabajar con los conceptos de género, etnia, clase o discapacidad, etc. como categorías aisladas o excluyentes.





Figura 2Representación gráfica de la Interseccionalidad



Nota: La figura 2 representa la interacción de las múltiples dimensiones de desventaja que define la falta de igualdad de oportunidades. Tomada de Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color

- Diversidad. A partir de los conceptos de Global Diversity Practices (2020), donde la diversidad es cualquier dimensión que se puede utilizar para diferenciar grupos y personas entre sí, y de Gómez Mejía (2008) quien sostiene que la diversidad está representada por las características humanas que hacen distintas a la gente entre sí, el plan se propone visibilizar el valor de reconocer las diferencias y respetar la individualidad de cada persona desde el reconocimiento del otro ser.
- Realista. Como política pública, el plan se adapta a la realidad específica de la comunidad universitaria con la finalidad de diseñar medidas factibles y viables que permitan avanzar hacia su objetivo central.
- Integrador. El Plan se concibe como un instrumento técnico-político de utilidad para toda la comunidad universitaria que se compromete a convertirse en agente reproductor de relaciones igualitarias en la institución. Su carácter estructural busca generar acciones permanentes que transformen la realidad en pro de la igualdad de oportunidades.





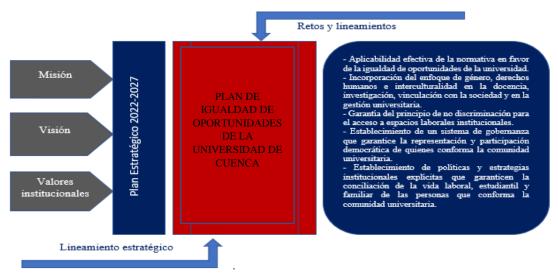
- Transversal. Las acciones competen a todas las estructuras, órganos y servicios de la universidad de Cuenca, así como a todas las personas que conforman la misma.
- **Quinquenal.** La duración de cinco años permite ajustar las acciones a los recursos, interés y necesidades de la comunidad universitaria.

Estructura del Plan de Igualdad de Oportunidades

El Plan de Igualdad de Oportunidades se plantea como una herramienta que permite seguir avanzando en la construcción de una institución más justa, igualitaria y respetuosa con todas las personas que la integran. Se enmarca en la planificación estratégica institucional establecida para el periodo 2022-2027 (Ver figura 3). Se estructura en seis ejes, de los cuales, cuatro son ejes centrales (Docencia, Investigación, Vinculación con la Sociedad, Gestión institucional) y, dos ejes son transversales (Visibilización – Sensibilización, Convivencia sin violencia y discriminación), que contienen un objetivo general, objetivos operativos, líneas de acción, órganos responsables y órganos operativos e indicadores. (Ver figura 20).

Figura 3

Estructura del Plan de Igualdad de oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023 - 2028



Fuente: Universidad de Cuenca (2022); Encuesta a estudiantes, docentes, empleados/as y trabajadores/ras de la Universidad de Cuenca, diciembre 2021 – enero 2022.

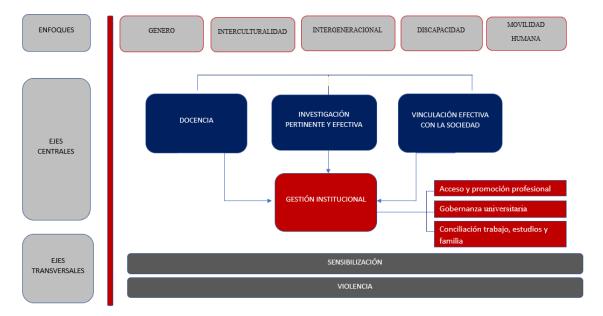
Elaboración: Grupo de investigación ACORDES, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cuenca





Figura 4

Estructura del Plan de Plan de Igualdad de oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023 - 2028



Fuente: Talleres creativos con estudiantes, docentes, empleados/as y trabajadores/ras de la Universidad de Cuenca, diciembre 2021 – enero 2022.

Elaboración: Grupo de investigación ACORDES, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cuenca



UCUENCA

Ejes, objetivos estratégicos y operativos

Eje 1: Docencia

La transmisión social de las desigualdades se ha dado en todos los espacios de interacción en los cuales transcurre las vidas de las personas, entre estos, están las instituciones educativas. De hecho, son las instituciones los espacios donde pueden manifestarse y reproducirse las desigualdades de una sociedad o puede ser un espacio donde las desigualdades pueden ser visibilizadas y desafiadas (Sordi, 2021).

Diversos estudios dan cuenta que la academia es un espacio socializador, encargado de que los individuos aprendan las formas de actuar deseadas y aceptadas socialmente, transmitiendo así saberes valorados y legitimados por la sociedad. Es mediante la malla curricular que el sistema educativo selecciona los saberes que se espera que las nuevas generaciones adquieran para reproducir el orden social establecido (Abett, 2014).

Así también, a decir de Mendoza et al. (2017), en la práctica pedagógica se reproducen patrones identitarios discriminadores (lenguaje sexista, libros de texto y materiales didácticos androcéntricos) que legitiman las desigualdades. Sin embargo, la práctica pedagógica también se puede convertir en un espacio transformador de conductas y creador de nuevas formas culturales. Por lo tanto, la educación, a través de las mallas curriculares, debe aportar a la construcción de una cultura de paz, reproductora y transformadora de formas de pensamiento y acción social a partir del respeto a las diversidades.

Con estas consideraciones, según Lagarde (1996), el desarrollo de una sociedad más equitativa e igualitaria implica una transformación de los valores y creencias con respecto a la diversidad. De ahí que, la labor docente es una pieza fundamental para favorecer un aprendizaje de manera igualitaria y no violenta para el conjunto de estudiantes. Desde esta perspectiva, las personas que están al frente de la actividad





educativa son reconocidas como multiplicadoras de derechos humanos, ya que a su importante trabajo para transmitir contenidos técnicos se suma el compromiso por aportar a la construcción de una cultura de paz con el derecho a la igualdad en la diversidad.

Además, es fundamental considerar que, para la concreción de la igualdad real en el ámbito de la docencia, es fundamental, considerar la interseccionalidad entre los diversos factores que definen a una persona (etnia, ubicación geográfica, edad, discapacidad, condición económica, entre otras) que no afectan de forma separada, sino confluyen entre sí.

Objetivos, líneas de acción, órganos responsables y ejecutores

Eje 1:	Eje 1: Docencia				
Objet	ivo est	ratégico 1.1:			
	Impulsar la transversalidad de la perspectiva de igualdad de oportunidades, de los grupos históricamente excluidos, en la docencia, concibiendo las diferencias como un elemento de progreso y de riqueza de la comunidad universitaria, y no como un elemento de exclusión.				
Objet	Objetivos operativos:				
	1.1.	Transversalizar los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad en la enseñanza universitaria.			
	Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualda de oportunidades de los grupos históricamente excluidos a estudiante de la Universidad de Cuenca.				
	1.3.	Integrar el enfoque de género ⁴ , diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en la docencia universitaria.			

Objetivo operativo 1.1 Transversalizar los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad

⁴Igualdad de género significa iguales derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades, e igual valoración a pesar de diferencias y roles distintos (UNESCO, 2014).





	humana, interge enseñanza univer		rculturalidad en la
N°	Líneas de acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor
1.1.1	Incorporar los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad tanto de forma específica como transversal, en los contenidos y competencias de los planes de estudio de las carreras ofertadas.	Vicerrectorado académico Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Comisión académica
1.1.2	Desarrollar el contenido de una asignatura específica de igualdad que incorpore los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad para que sean incluida en la malla curricular de las carreras que oferta la Universidad de Cuenca.	Vicerrectorado académico Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Comisión académica
1.1.3	Promover el uso de un lenguaje inclusivo, intercultural y diverso en los contenidos curriculares.	Vicerrectorado académico Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Comisión académica

Objetivo operativo 1.2		Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género e interseccionalidad a estudiantes de la Universidad de Cuenca.			
N°	Líneas	de acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor	
1.2.1	oferta formativa género que el es incorporar como	gatoriedad de una con contenidos de studiantado pueda créditos oficiales ión de manera	Vicerrectorado académico Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Dirección de Educación Continua Dirección de Vinculación con la Sociedad	





1.2.2	Promover títulos propios y posgrados oficiales que contemplen contenidos específicos sobre la promoción del principio de igualdad y la no violencia de género.	Vicerrectorado académico Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Dirección de Educación Continua Dirección de Vinculación con la Sociedad Dirección de Posgrados
1.2.3	Ampliar la oferta formativa extracurricular (seminarios, procesos de formación, etc.) que incluya contenidos relativos a la igualdad de oportunidades de los grupos históricamente excluidos.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de
1.2.4	Promover iniciativas que fomenten la gestación de soluciones innovadoras a retos sociales en materia de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad, por parte de estudiantes.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Dirección de Educación Continua Dirección de Vinculación con la Sociedad Dirección de Posgrados

Objetivo	operativo 1.3
----------	---------------

Integrar los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en la docencia universitaria.

N°	Líneas de acción	Órganos responsables	Órganos operativos
1.3.1	Promover la incorporación de competencias transversales relacionadas con la perspectiva de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en las titulaciones oficiales de grado y máster.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Dirección de Posgrados Bienestar Universitario Carrera de Género
1.3.2	Impulsar la inclusión del enfoque de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en las	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de	Facultades Bienestar Universitario





	Guías Docentes de las titulaciones de la Universidad de Cuenca (objetivos, contenidos, uso de un lenguaje inclusivo, evaluación).	Igualdad de Oportunidades	Carrera de Género
1.3.3	Ofertar formación específica en materia de igualdad (género, diversidades, discapacidad, interculturalidad, intergeneracional, movilidad humana) a docentes, de manera especial, a quienes coordinan las direcciones de carreras en todas las facultades de la Universidad de Cuenca.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Sociedad
1.3.4	Incentivar la realización de proyectos de innovación docente que fomenten o promuevan la implementación de los enfoques de género, interculturalidad, intergeneracional, discapacidad y movilidad humana en las titulaciones.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	
1.3.5	Promover en las actividades docentes el uso de material académico inclusivo y no sexista.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades

Eje 2: Investigación pertinente y efectiva

En la actualidad la investigación se constituye en una función sustantiva de la Educación Superior. Es una actividad central que permite acercarse al conocimiento de los fenómenos y de la realidad. La actividad científica incluye a los sujetos desde sus diferencias (género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad), a fin de conocer la realidad concreta que los rodea, misma que está mezclada con una cultura y sociedad determinadas. De ahí que, la incorporación de la una perspectiva de género en la investigación apunta a una democratización de la ciencia, guiando la actividad científica de tal forma que visibilice la realidad en función de las diferencias.





Desde esta perspectiva, la investigación debe proporcionar información que aporte a la toma de decisiones a fin de responder al medio y todas sus condiciones sociales, culturales, políticas, históricas y económicas, de manera pertinente y efectiva, en concordancia con lo que plantea la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en su artículo 107 sobre el principio de pertinencia que debe seguir en la educación superior y todas sus actividades.

Objetivos, líneas de acción, órganos responsables y ejecutores

Eje 2: Investigación pertinente y efectiva			
Objetivo estratégico:			
	Posicionar la igualdad de oportunidades e interseccionalidad como un eje central y transversal en los procesos de investigación en las diferentes áreas del conocimiento de la Universidad de Cuenca.		
Objetivos operativos:			
2.1	Facilitar la participación de las mujeres y grupos históricamente excluidos en la investigación, difusión y transferencia del conocimiento.		
2.2	Fomentar la investigación con un enfoque de igualdad de oportunidades e interseccionalidad como un eje transversal en todas las disciplinas científicas.		
2.3	Fomentar la conformación de equipos de investigación interdisciplinarios que permitan un abordaje integral de las problemáticas y un acercamiento adecuado a los territorios.		

Objeti	vo operativo 2.1		a investigación, di	las mujeres y grupos fusión y transferencia del
N°	Líneas de acción		Órgano responsable	Órgano ejecutor



UCUENCA

2.1.1	mujeres y grup	ncia y liderazgo de os históricamente los grupos de	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Grupos de investigación Departamentos de investigación
2.1.2	de citación b faciliten la visi	zación de normas pibliográfica que bilización de las s excluidos como	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.1.3	visibilicen los obs las mujeres y gru- excluidos en la i factores que favo	stigaciones que stáculos que tienen pos históricamente nvestigación y los orecen o dificultan en proyectos de	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.1.4	Publicar los datos desagregados por género del número de solicitudes y adjudicación de proyectos de I+D+i en la Universidad de Cuenca.		Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.1.5	Incorporar la perspectiva de igualdad de oportunidades en las convocatorias a concurso VIUC.		Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Departamentos de investigación
Objeti			terseccionalidad co	enfoque de igualdad de omo un eje transversal en
N°	Líneas de acción		Órgano responsable	Organo ejecutor
2.2.1	grupos de inve Universidad de seminarios, tallere la aplicación de género, intergeneracional,	s formativas a los estigación de la Cuenca (cursos, es, webinars) sobre la perspectiva de intercultural, discapacidad y mana en la	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Departamentos de investigación





2.2.2	Diseñar e implementar programas de formación en materia de igualdad de oportunidades para su incorporación en la investigación.	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.2.3	Realizar estudios específicos que contribuyan a avanzar en el conocimiento de las desigualdades de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en la Universidad de Cuenca.	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.2.4	Crear un espacio web en el que se recojan recursos y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género, la diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en la investigación.	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación

Objeti	vo operativo 2.3 interdisciplinarios o	que permitan un a	nipos de investigación abordaje integral de las nado a los territorios.
N°	Líneas de acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor
2.3.1	Promover la incorporación de profesionales para impulsar la gestión de proyectos con enfoque de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad.	de investigación Coordinación de	Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.3.2	Mejorar la visibilidad de la actividad investigadora y potenciar la divulgación científica que incorporan el enfoque de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana intergeneracional e interculturalidad.	Igualdad de	Departamentos de investigación Grupos de investigación





2.3.3	Fortalecer la colaboración entre las facultades para fomentar proyectos de investigación que aporten a la igualdad en la diversidad.	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.3.4	Incorporar en los equipos multidisciplinarios profesionales capacitados para la incorporación del enfoque de igualdad de oportunidades y profesionales expertos en temas de diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad.	Vicerrectorado de investigación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Departamentos de investigación Grupos de investigación

Eje 3: Vinculación efectiva con la sociedad

La vinculación con la sociedad se constituye en un eje central de la Universidad de Cuenca, ya que le permite anclarse a una realidad territorial concreta a fin de aportar con soluciones y debates útiles para su entorno. Esta actividad se aplica, según la norma vigente, mediante prácticas, pasantías pre-profesionales, proyectos comunitarios, educación continua y asesorías, servicios, entre otros.

La vinculación con la sociedad es una función integradora y dinamizadora, que a decir de la UNESCO (2018) permite "avanzar de manera sostenida en su capacidad de respuesta a las necesidades de sus estudiantes y del entorno social en el que se desempeñan" (p. 101). En este contexto, incorporar el enfoque de igualdad de oportunidades en las actividades de vinculación, es de fundamental importancia por su magnitud y alcance en la vida social, política, económica y cultural de la sociedad (Buquet et al., 2020).

La universidad, como generadora de conocimiento, desde la vinculación con la sociedad, aporta no solo a la generación de acciones que benefician al interior de su comunidad, sino, también se proyecta al desarrollo de iniciativas y proyectos colectivos, así como la promoción de instancias de sensibilización, humanización y solidaridad. (Tomassino et al, 2018). Por tanto, la relación de la Universidad con la sociedad puede





ser mucho más armónica, siendo un espacio de diálogo horizontal muy potente en el cual deben estar presentes todos los sectores y actores que conforman y le dan dinámica al territorio.

Objetivos, líneas de acción, órganos responsables y ejecutores

Eje estratégico 3: Vinculación efectiva con la sociedad Objetivo estratégico 3:

Generar una relación de cooperación entre la Universidad de Cuenca y la sociedad, con la finalidad de aportar a la solución de los problemas que limitan el desarrollo local desde una perspectiva de igualdad de oportunidades e interseccionalidad, mediante procesos de investigación, formación y puesta en práctica, de sus conocimientos.

Objetivo operativo

3.1

Promover actividades desde una perspectiva de igualdad en la diversidad e interseccionalidad tendientes a atender necesidades y problemáticas prioritarias de la sociedad.

Objetivo operativo 3.1

Promover actividades desde una perspectiva de igualdad de oportunidades tendientes a atender necesidades y problemáticas prioritarias de la sociedad.

N°	Líneas de acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor
3.1.1	Promover la ejecución de actividades de vinculación con la sociedad mediante proyectos que permitan mejorar las condiciones de vida de los grupos históricamente excluidos.	Rectorado Dirección de Vinculación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Grupos de investigación Departamentos de investigación





3.1.2	Promover de manera participativa con diversos actores sociales, iniciativas académicas e investigativas tendientes a abordar las problemáticas sociales derivadas de las discriminaciones sexogenéricas, étnico culturales, entre otras		Facultades Grupos de investigación Departamentos de investigación
3.1.3	Organizar actividades dirigidas a las personas egresadas de la Universidad con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral y promover la creación de redes y el asociacionismo aportando a la igualdad de oportunidades.	Rectorado Dirección de Vinculación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinadores de Vinculación de las facultades Grupos de investigación Departamentos de investigación
3.1.4	Promover actividades de vinculación con la sociedad mediante proyectos que permitan mejorar las condiciones de vida de la población general, con énfasis en los grupos de atención prioritaria.	Rectorado Dirección de Vinculación Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Vinculación con la Colectividad

Eje 4: Gestión Institucional

Promover la igualdad de oportunidades en el ámbito profesional y avanzar hacia la presencia más equilibrada de los grupos históricamente excluidos en los puestos de toma de decisiones y espacios laborales es un asunto de derechos fundamentales y justicia social. De igual manera, a decir de Jara y Cedeño (2018), la gobernanza es entendida como "práctica de participación en igualdad de oportunidades, con imparcialidad y con objetivos comunes, y propone una forma más democrática de gestión" (p.1). En las universidades una de las maneras de gobernanza se manifiesta con el cogobierno que está previsto en la Constitución de la República del Ecuador, 2008, en la Ley de Educación Superior, 2010, y en su propia normativa interna.

Por otra parte, la dificultad para sobrellevar equitativamente los aspectos laborales, de estudio y familiares es una problemática visible y preocupante. Esta





situación genera sobrecarga de responsabilidad que recae sobre la mujer. Aspecto establecido a partir de los estereotipos de género, que otorgan roles tanto a mujeres y hombres de acuerdo a las construcciones ideológicas. Esta situación, afecta de manera directa a la mujer, quien se ve expuesta a frecuentes retrasos, estrés laboral, rupturas familiares, conflictos laborales y familiares, desigualdad en el acceso al mercado de trabajo, desigualdad de oportunidades, entre otros (ONU Mujeres, 2020), y en el caso, específico, de las mujeres estudiantes, se ven obligadas a abandonar sus estudios.

Situación agravada ante la inexistencia de políticas y estrategias institucionales explícitas de conciliación de la vida laboral, estudiantil y familiar, que obliga a las mujeres a buscar, en la esfera privada, los apoyos necesarios para desempeñar sus puestos de trabajo. Esta situación se constituye en una barrera que condiciona su carrera laboral y profesional.

Este aspecto, a su vez, supone un importante desafío para el fortalecimiento de la responsabilidad social de las universidades en el ámbito interno, mediante acciones concretas que permitan a las personas que trabajan y estudian en las instituciones universitarias conciliar los roles laborales y familiares, más aún, en el en el contexto de una sociedad globalizada, en constantes crisis económicas, sociales y medioambientales, donde la calidad de vida en el trabajo es un aspecto fundamental (Gaete Quezada, 2018).

Por lo dicho, el adecuado equilibrio de las responsabilidades laborales y familiares se transforma en un desafío importante y permanente para la Universidad de Cuenca, a fin de concretar esfuerzos que configuren una cultura organizacional igualitaria.

En este contexto, la Universidad de Cuenca, apuesta por la participación de los diferentes actores en el cogobierno universitario como un espacio de diálogo, negociación y toma de decisiones, que aporten a una efectiva marcha institucional. El cogobierno universitario supone la igualdad en la participación de sus actores y una responsabilidad compartida que conlleve a la consecución de objetivos comunes (Jara Iñiguez & Cedeño Alcívar, 2018).

En este contexto, la Universidad de Cuenca apuesta por promover una cultura de equidad y de igualdad de oportunidades, velando por la no discriminación y garantizando,





tanto el acceso, como el desarrollo profesional de los grupos históricamente excluidos con las mismas garantías, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria e impulsando la participación de los grupos históricamente excluidos en todos los niveles de responsabilidad, así como su representación en los órganos de gobierno de la universidad.

Objetivos, líneas de acción, órganos responsables y ejecutores

Eje 4: Gestión Institucional			
Objetivo est	ratégico:		
opo	Fortalecer la gestión institucional para garantizar la igualdad de oportunidades, la gobernanza democrática universitaria y la conciliación trabajo, estudios y familia.		
Objetivos operativos:			
4.1	Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y promoción profesional con valor fundamental en la gestión de talento humano en la Universidad de Cuenca.		
4.2	Promover la implementación de servicios de atención y formación que fomenten la inclusión de personas con discapacidad.		
4.3	Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres, hombres diversidades sexo genéricas y grupos excluidos en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la Universidad de Cuenca.		
4.4	Adaptar el desarrollo laboral y profesional promoviendo la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, empleadas (os), trabajadoras(es) y estudiantes de la Universidad de Cuenca		

Objetivo operativo 4.1

Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y promoción profesional con valor fundamental en la gestión de talento humano en la Universidad de Cuenca





N°	Líneas de acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor
4.1.1	Implementar actividades formativas sobre liderazgo con perspectiva de igualdad de oportunidades e interseccionalidad dirigido a las personas trabajadoras y empleadas de la Universidad de Cuenca.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Talento Humano
4.1.2	Informar en todos los procesos selectivos para el acceso al empleo público de la infrarrepresentación de personas por género	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Talento Humano
4.1.3	Fortalecer las políticas institucionales para garantizar la igualdad de oportunidades en los concursos de méritos y oposición	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Talento Humano

Objetivo operativo 4.2 Promover la implementación de servicios de atención y formación que fomenten la inclusión de personas con discapacidad.				
N°	Líneas de acción		Órgano responsable	Órgano ejecutor
4.2.1	Potenciar el equipo multidisciplinario que atiende casos de inclusión, para trabajar en un abordaje integral desde una perspectiva, médica, psiquiátrica, psicológica, neurológica, de derecho, académica y social		Rectorado Dirección de Bienestar Universitario	Dirección de Talento Humano
4.2.2	Implementar de manera efectiva las rutas para casos de inclusión establecidas por la Comisión Psicopedagógica.		Dirección de	Dirección de Bienestar Universitario
4.2.3	Diseñar e implem línea dirigida a discapacidad u (laboral, movilida otras) impida su ad de manera presenci	estudiantes cuya otra condición d humana, entre cceso a educación		Facultades





4.2.4	Proveer espacios dignos y que garanticen el principio de la confidencialidad para la atención de la Comisión Psicopedagógica a estudiantes, padres de familia, docentes.	Dirección de Bienestar	Dirección de Planificación
4.2.5	Proveer de infraestructura adecuada que garantice el acceso de las personas con discapacidad (auditiva, visual y física).		Dirección de Planificación Dirección de Bienestar Universitario

Objeti	Objetivo operativo 4.3 Alcanzar la plena y equilibrada participación de lo grupos históricamente excluidos en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la Universidad de Cuenca				
N°	Líneas d	e acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor	
4.3.1	Promover la participación equilibrada de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas en los procesos de electorales.			Prosecretaría general de la Universidad de Cuenca	
4.3.2	Garantizar la com de cada órgano representación en Cuenca.	de gobierno y		Prosecretaría general de la Universidad de Cuenca	



Objetivo operativo 4.4

Adaptar el desarrollo laboral y profesional promoviendo la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, empleadas (os), trabajadoras(es) y estudiantes de la Universidad de Cuenca.

	estudiantes de la Oniversidad de Cuenca.				
N°	Líneas de acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor		
4.4.1	Diseñar, aprobar y socializar una política de conciliación y corresponsabilidad para la comunidad universitaria según los derechos reconocidos por la legislación vigente.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Talento Humano		
4.4.2	Incluir entre los criterios para la asignación de horario las necesidades particulares de conciliación, para las madres jefas de hogar de la comunidad universitaria.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Talento Humano		
4.4.3	Fortalecer el servicio de apoyo al cuidado de hijas e hijos de miembros de la comunidad universitaria.	Rectorado Dirección de Bienestar Universitario	Dirección de Bienestar Universitario		
4.4.4	Reducir el encargo docente para el profesorado que tenga hijos o hijas menores de 3 años y/o con un grado grave o muy grave de discapacidad.	Rectorado Dirección de Bienestar Universitario	Dirección de Talento Humano		
4.4.5	Incluir en las convocatorias laborales de la Universidad de Cuenca la formación específica en género y violencia como mérito evaluable.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Talento Humano		
4.4.6	Impulsar acciones para la implementación de políticas de igualdad en las entidades dependientes de la Universidad de Cuenca.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Empresa Pública de la Universidad de Cuenca Empresa Universitaria de Salud		





4.4.7	Desarrollar actividades de concienciación y apoyo en materia de igualdad dirigidos a los servicios externalizados de las empresas contratas de seguridad, limpieza, mantenimiento, jardinería, así como a las distintas concesiones administrativas (bares, cafeterías y copiadoras).	Coordinación de Igualdad de	Coordinación de Igualdad de Oportunidades
4.4.8	Acompañar los presupuestos de la Universidad de Cuenca con un informe de impacto sobre los grupos históricamente excluidos.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección Administrativa financiera Coordinación de Igualdad de Oportunidades

Eje 5: Visibilización, sensibilización y formación

Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de contribuir a la construcción de sociedades más justas e igualitarias, considerando que la comunidad universitaria está conformada por estudiantes, docentes, empleados (as), trabajadores(as), que se constituyen como cuerpos colectivos desde los cuales se enseña, se aprende y se investiga, e incluso se "toma partido" en disputas por proyectos socio-políticos, educativos y gremiales, desde diversos saberes, tradiciones y teorías. Disputas donde la condición étnica, genérica y sexuada de quienes las protagonizan, opera como dimensión constitutiva de ese entramado social cotidiano.

Por tanto, la Universidad, desde su rol de formadora de profesionales comprometidos con la sociedad, tiene la obligación de incidir para transformar ideas y formas de actuar que perpetúan las inequidades. A decir de Tauber (2019), los beneficios de trabajar por la igualdad son evidentes, ya que los grupos históricamente excluidos, en condiciones de igualdad de oportunidades, pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente. Esta situación hace posible la transformación y el cambio, no solamente en las relaciones humanas, sino también en el entorno en el que vivimos, al ser considerada como un aspecto central del desarrollo de la vida política, social y económica.





Por lo tanto, hablar de igualdad de oportunidades en el ámbito universitario implica generar condiciones que den respuesta a las necesidades educativas especiales, contar con sistemas de acceso no excluyentes a la universidad, entornos accesibles, servicios y recursos equitativos e inclusivos, metodologías docentes y sistemas de evaluación acorde a las necesidades estudiantiles en su diversidad, es decir, es fundamental considerar su condición de discapacidad, movilidad humana, diversidad sexo genérica e interculturalidad. Además, se debe generar las condiciones para superar el "techo de cristal" y el "suelo pegajoso" al cual se enfrentan los grupos históricamente excluidos, en el ámbito universitario que limita su desarrollo profesional.

De ahí que, la sensibilización y la información permanente en el enfoque de igualdad de oportunidades son elementos claves para incidir en los cambios culturales y estructurales que requiere la construcción de la igualdad considerando la diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad. Es decir, son dimensiones indispensables en la vida institucional para fortalecer lazos sociales basados en el respeto y la valoración recíproca entre géneros, afianzando la construcción de una universidad más democrática e inclusiva (Tauber, 2019).

Objetivos, líneas de acción, órganos responsables y ejecutores

Eje 5: Visibilización, sensibilización y formación				
Objetivo estratégico 5:				
	Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre la importancia de construir relaciones simétricas que superen el sexismo, el racismo, la homofobia, la xenofobia, el clasismo, la transfobia, la discriminación que naturalizan las desigualdades y las violencias.			
Objetivos operativos:				





5.1	Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva, la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de contribuir a la identificación y rechazo de todas las formas de violencia y discriminación.
5.2.	Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad y la no discriminación.
5.3.	Desarrollar programas para favorecer una elección no estereotipada de estudios universitarios y laborales.

Objetivo operativo 5.1

Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva, la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de contribuir a la identificación y rechazo de todas las formas de violencia y discriminación.

N°	Líneas de acción	Órganos responsables	Órganos operativos
5.1.1	Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la igualdad de oportunidades y la no discriminación ni violencia.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Comunicación
5.1.2	Implementar acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades Facultades	Directores de carreras y docentes Dirección de Comunicación Dirección de Bienestar Universitario
5.1.3	Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de los grupos excluidos con énfasis en el tema de género en todos los estamentos de la comunidad universitaria.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades Facultades	Directores de carreras y docentes Dirección de Comunicación Dirección de Bienestar Universitario





5.1.4	Incluir en la programación cultural de la Universidad de Cuenca actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de oportunidades sin discriminación ni exclusión de los grupos históricamente excluidos que forman parte de la comunidad universitaria.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación Igualdad Oportunidades	de de	Dirección de Cultura
5.1.5	Incluir en todos los espacios expositivos de la Universidad de Cuenca muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de quienes se encuentran en situación de exclusión.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación Igualdad Oportunidades	de de	Dirección de Cultura
5.1.6	Promover actividades que contribuyan a visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia y en la investigación.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación Igualdad Oportunidades	de de	Departamentos de investigación Grupos de investigación
5.1.7	Incluir en la Radio de la Universidad de Cuenca programas dirigidos a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad y la no violencia y discriminación por razones de género, edad, discapacidad, movilidad, etc.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación Igualdad Oportunidades	de de	Dirección de Comunicación
5.1.8	Participar en redes interuniversitarias, nacionales e internacionales para promover la transversalización de la igualdad y no discriminación en la educación superior.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación Igualdad Oportunidades	de de	Coordinación de Igualdad de Oportunidades

Objetivo operativo 5.2			magen institucional d la no discriminación.	_
N°	Líneas o	le acción	Órganos responsables	Órganos operativos





5.2.1	Difundir y socializar el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca (2023-2028).	Autoridades Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Comunicación Coordinación de Igualdad de Oportunidade s
5.2.2	Difundir entre la comunidad universitaria estudios que den cuenta de la situación de los avances en materia de igualdad de oportunidades en la Universidad de Cuenca	Autoridades Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Comunicación Coordinación de Igualdad de Oportunidade s
5.2.3	Garantizar el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la comunicación institucional (notas de prensa, redes sociales, discursos, etc.), en las disposiciones normativas y en la señalética de la Universidad de Cuenca.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Comunicación Secretaría General Procuraduría y Asesoría Jurídica Dirección de Planificación Física y Ejecución de Obra

Objet	Objetivo operativo 5.3 Desarrollar programas para favorecer una elección no estereotipada de estudios universitarios y laborales.				
N°	Líneas de acción	Órganos responsables	Órganos operativos		
5.3.1	Realizar campañas dirigidas al alumnado orientadas a combatir la desigualdad en la elección de estudios universitarios.	Rectorados Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinación de Igualdad de Oportunidades		
5.3.2	Diseñar e implementar un plan de concientización en contra de las relaciones asimétricas que prevalecen en las diversas carreras que oferta la Universidad de Cuenca.	Rectorado Vicerrectorados Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinación de Igualdad de Oportunidades. Facultades de la Universidad de Cuenca		



5.3.3	Diseñar un material de promoción de las titulaciones que combata las desigualdades vinculados a la formación y la profesión.	académico Coordinación de	Dirección de Comunicación
-------	--	---------------------------	------------------------------

Eje 6: Convivencia sin violencia y discriminación

Abordar la violencia remite inexorablemente a revisar las relaciones de poder que se ejercen y circulan en los discursos y las prácticas sociales. Desde esta perspectiva, la violencia es "una cuestión de poder hacia sí mismo u otras personas, incluyendo grupos y comunidades" (Tlalolin, 2017, p.40), por lo que, se torna como un espiral descendente que se reproduce en todos los niveles y espacios posible.

La violencia es considerada un problema de salud pública que se puede manifestar de distintas formas (física, psicológica, sexual, simbólica, política, gineco-obstétrica), mediante conductas que dañan la integridad de las personas. Específicamente, en el ámbito universitario la violencia puede estar presente en lo académico y administrativo, donde se relacionan los diferentes actores universitarios (estudiantes, docentes, autoridades, administrativos y trabajadores/as) cuyas interacciones disfuncionales entre ellos se manifiestan en conductas de acción u omisión que tienen la intención de producir daño biopsicosocial (Tlalolin, 2017, p.40). De igual manera, la discriminación entendida como tratos diferenciados que limitan el acceso a oportunidades a personas de un determinado grupo social, también es sentida en el ámbito universitario, provocando impactos negativos en la sensación de bienestar de las personas ya que obstaculizan sus derechos (Mera et al., 2020).

En definitiva, la violencia y discriminación son manifestaciones extremas de la desigualdad y del sometimiento, que atenta contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y la dignidad, entre otros. Es una realidad, a la cual, se enfrentan las personas sin consideración de edad, clase social, etnia o área geográfica (Jiménez, 2015). Por tal





razón, el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca, 2023-2028, plantea algunos objetivos para aportar a su erradicación en este ámbito, que, sin duda, redundará en la sociedad.

Objetivos, líneas de acción, órganos responsables y ejecutores

Eje 6: Convi	Eje 6: Convivencia sin violencia y discriminación				
Objetivo estratégico:					
Detectar, resolver y prevenir la violencia en todas sus formas y la discriminación en el ámbito de la Universidad de Cuenca.					
Objetivos op	perativos:				
6.1	Desarrollar acciones de prevención de la violencia y discriminación en todas sus formas en la Universidad de Cuenca.				
6.2	6.2 Dotar de institucionalidad y recursos el compromiso de la Universidad de Cuenca por la Igualdad de Oportunidades				
6.3	6.3 Promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria.				

Objetivo operativo 6.1:		Desarrollar acciones de prevención de la violencia y discriminación en la Universidad de Cuenca.			
N°	Líneas de	acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor	
6.1.1	Incluir en el cuestiona psicosociales de la U Cuenca, preguntas detectar situaciones discriminación y acoso por razón de sexo orientación sexual.	Universidad de que permitan s de violencia, oso sexual, acoso	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Talento Humano	





6.1.2	Difundir entre la comunidad universitaria los servicios externos existentes de atención a las víctimas de violencia y discriminación, así como los recursos de la Universidad de Cuenca en materia de atención y prevención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y contra todo tipo de violencias.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinación de Igualdad de Oportunidades
6.1.3	Impulsar campañas de sensibilización e información específicas sobre el ciberacoso y la violencia sexual en el entorno digital dirigidas a toda la comunidad universitaria.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinación de Igualdad de Oportunidades
6.1.4	Implementar campañas permanentes de socialización del Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual y el Protocolo de violencia de género dirigida a toda la comunidad universitaria.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección de Comunicación
6.1.5	Crear un buzón de igualdad como canal de sugerencias o denuncias de casos de violencia y discriminación de la comunidad universitaria.	Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Coordinación de Igualdad de Oportunidades

Objetivo operativo 6.2:			cionalidad y recursos el de Cuenca por la	_
N °	Líneas de	e acción	Órgano responsable	Órgano ejecutor
6.2.1	Crear instancias específicas para denuncias de vulneración de derechos en la universidad.		Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinación de Igualdad de Oportunidades



6.2.2	Crear estructuras organizativas que promuevan el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades		Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinación de Igualdad de Oportunidades
6.2.3	Garantizar una dotación de recursos personales y económicos que permita el desarrollo de las funciones propias de la Coordinación de Igualdad de Oportunidades		Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Dirección Administrativa financiera
Cinterior anergitor 6 3.		Promover la impl de una sociedad r	licación de los hombres en nás igualitaria.	ı la construcción
N°	Líneas de acción		Órgano responsable	Órgano ejecutor
6.3.1	Promover la igualdad real a partir de la sensibilización y concienciación sobre nuevas masculinidades.		Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Dirección de Comunicación
6.3.2	Impulsar la participación de los hombres de la comunidad universitaria en el desarrollo de actividades de promoción de la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.		Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Dirección de Comunicación
6.3.3	Diseñar materiales didácticos y tecnológicos vinculados a las masculinidades y la cultura de la no violencia.		Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Facultades Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación
6.3.4	Organizar actividades formativas y de sensibilización sobre masculinidades, igualdad de oportunidades y cultura de la no violencia dirigidos a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.		Rectorado Coordinación de Igualdad de Oportunidades	Coordinación de Igualdad de Oportunidades Dirección de Talento Humano







Plan de Gobernanza del Plan de Igualdad de Oportunidades

La implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028 implica un modelo de gobernanza, donde con voluntad política se garantice los recursos económicos y financieros, así como, las capacidades técnicas y metodológicas para asegurar su aplicación y posterior evaluación, de manera coordinada, integral, y transparente.

Además, es fundamental el involucramiento de toda la comunidad universitaria, desde sus niveles de decisión, operativo y de gestión, a fin de garantizar a todos los titulares de derechos un ambiente institucional donde se propicie la equidad, la inclusión, la diversidad, la cohesión y la justicia social, así como el pleno respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diversidad, donde las diferencias no se constituyan en desigualdades.

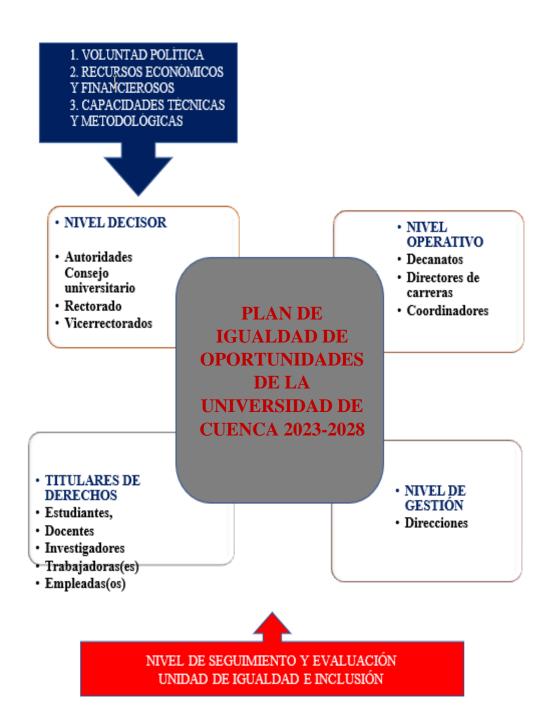
La implementación y seguimiento del Plan requiere de una instancia universitaria que cuente con los recursos económicos, financieros y talento humano, con las capacidades técnicas y metodológicas para orientar los esfuerzos de la comunidad universitaria hacia el logro de los objetivos planteados. En la figura 20 se representa gráficamente el modelo de gobernanza que garantiza la implementación del plan.

Figura 5

Modelo de Gobernanza del Plan de igualdad de oportunidades de la Universidad de Cuenca, 2023-2028







Fuente: Talleres creativos ejecutados en el proceso de formulación del Plan de igualdad de oportunidades de la Universidad de Cuenca, 2023-2028

Elaboración: Grupo de investigación ACORDES, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cuenca





Socialización y difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023 – 2028.

La comunicación y difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028, representa una estrategia esencial para promover la motivación, el compromiso y la cohesión de la comunidad universitaria en favor de la igualdad de oportunidades. Con base en esta consideración, a continuación, se presenta una breve planificación de la comunicación del Plan como una estrategia que conlleve a la institucionalización del mismo.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023-2028, por parte del Consejo Universitario, se dará inicio a la implementación de un plan de comunicación y difusión que permita a la comunidad universitaria y a la ciudadanía en general, conocer su contenido, alcance, período de implementación y las y los responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

El plan involucra tres etapas de comunicación, una etapa previa, una durante la vigencia del plan (ejecución) y una posterior a su vigencia, a fin de mantener informada a la comunidad universitaria y a la ciudadanía en general, sobre la concreción del Plan de igualdad de oportunidades en el Alma Máter.

Etapa previa. Con la finalidad de dar a conocer el contenido del Plan de igualdad de oportunidades de la Universidad de Cuenca, 2023-2028, se propone:

- Realizar un evento de socialización (modalidad virtual o presencial), dirigido a la comunidad universitaria y a la población en general.
- Ejecutar eventos de socialización (modalidad virtual o presencial) en cada campus de la Universidad de Cuenca.





- Entregar a las autoridades de cada facultad un ejemplar del Plan.
- Elaborar material comunicativo (folletos, boletines, audiovisuales) sobre los ejes y objetivos del Plan.
- Difusión del Plan de Igualdad a través de los diferentes medios de comunicación de la Universidad de Cuenca (radio de la universidad, página web oficial de la Universidad de Cuenca y de las diferentes facultades, redes sociales).

Etapa de ejecución. Durante la etapa de ejecución es importante que se difunda las diferentes actividades enmarcando el eje o ejes del plan al cual aportan. Se propone lo siguiente:

- Difusión de las actividades enmarcadas en el Plan de Igualdad utilizando los diferentes medios de comunicación de la Universidad de Cuenca (radio de la universidad, página web oficial de la Universidad de Cuenca y de las diferentes facultades, redes sociales).
- Documentar y sistematizar las actividades ejecutadas en favor de la igualdad de oportunidades, para ser presentadas en boletines, revistas de la Universidad.

Etapa final. En esta etapa final se recomienda difundir los avances en materia de igualdad de oportunidades, para lo cual se recomienda:

 Difusión de los informes de seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan a través de los diferentes medios de comunicación de la Universidad de Cuenca (radio de la universidad, página web oficial de la Universidad de Cuenca y de las diferentes facultades, redes sociales).





Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca 2023 – 2028.

El Plan tiene por finalidad aportar a la consecución de la igualdad de oportunidades de toda la comunidad universitaria, constituyéndose en una guía para la implementación de acciones que contribuyan a eliminar brechas de desigualdad en función de las necesidades e intereses de las personas que conforman la Universidad de Cuenca.

Desde esta perspectiva, a fin de verificar, si en efecto el Plan de Igualdad de Oportunidades está actuando en este sentido y, si la comunidad universitaria aporta a este objetivo, desde sus diferentes roles y competencias, es necesario establecer un sistema de seguimiento y evaluación, como un elemento indispensable y prioritario para conocer el grado de implementación de las propuestas planteadas y su contribución a la consecución de la igualdad de oportunidades, que conlleve a la eliminación de las desigualdades en la comunidad universitaria.

El sistema se basa en un conjunto de indicadores a considerar para el estudio de los avances y resultados del plan, constituyéndose en una herramienta fundamental, tanto para el seguimiento como para la evaluación del Plan. Específicamente, pretende suministrar datos que favorezcan la cuantificación sobre lo que se está haciendo en el marco de cada uno de los ejes establecidos en el plan, facilitando la elaboración del informe intermedio de ejecución y la evaluación a su fenecimiento (Segovia et al., 2019).

Para ello, se identifica tres tipos de indicadores, los de realización que representan la cantidad de los bienes o servicios que se generan con la ejecución de las líneas de actuación; indicadores de resultado que describen los efectos directos a medio plazo





conseguidos; y los de impacto, que hacen referencia a los efectos a largo plazo, a los que contribuye el plan (Rodríguez et al., 2004).

Con base en este marco conceptual se presenta un sistema de indicadores que permita el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad de oportunidades de la Universidad de Cuenca, 2023-2028. La selección de indicadores responde a la necesidad de obtener información oportuna, resumida y de fácil acceso para la toma de decisiones. Se debe destacar que los indicadores propuestos tienen como criterio, la obligatoriedad, es decir, todas las instancias que conforman la Universidad de Cuenca deben registrar datos diferenciados por sexo, que señalen y cuantifique la situación diferencial existente entre mujeres y hombres. Además, es de suma importancia, que el registro de información sea de manera continua. Situación que permitirá un seguimiento y evaluación que permita verificar cambios a nivel institucional. En el anexo 1 se expone el sistema de indicadores propuestos para este plan.

Específicamente, para el seguimiento del Plan, se sugiere que a través de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación de la Universidad se genere un programa que incluya los indicadores propuestos para facilitar el proceso de registro de la información, así como el acceso a la misma para plasmarla en un informe intermedio de ejecución que, junto a la descripción de las actuaciones realizadas, exponga los principales hitos encontrados.

Además, permitirá la obtención de datos sobre las realizaciones y los resultados de las actividades ejecutadas en el marco de las líneas de acción propuestas, así como el grado de consecución de los objetivos establecidos. Informaciones relevantes para la toma de decisiones, la rendición de cuentas y transparencia de la gestión a favor de la igualdad de oportunidades. Se propone que cada año se realice un informe de seguimiento del Plan. Además, para el proceso de seguimiento es fundamental la elaboración del Plan de Acción del Plan, que permitirá concretar en acciones específicas el compromiso de cada facultad e instancias de la Universidad de Cuenca, en pro de la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la evaluación del Plan, se recomienda que, en el último semestre del periodo de ejecución del plan se realice una evaluación *ex post*, que consiste en conocer qué actuaciones se han puesto en práctica y mediante qué procesos, en qué grado se han





alcanzado los objetivos previstos y cómo los ejes del plan han aportado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la diversidad en la Universidad de Cuenca. Esta evaluación puede realizarse, en primer lugar, a partir de los informes de seguimiento anuales y, por otro lado, mediante un proceso de evaluación participativo con la comunidad universitaria.





Referencias

- Abett, P. (2014). Educación y Género: una reflexión sobre los principios de igualdad y diversidad en la educación chilena en el escenario de la reforma educativa actual. Paulo Freire. Revista de Pedagogía Crítica, 13(16), 35–47. http://revistas.academia.cl/index.php/pfr/article/view/289/374
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). Constitución de la Republica Del Ecuador 2008. Obtenido de http://www.ug.edu.ec/talento-humano/documentos/constitucion%20de%20la%20republica%20del%20ecuador .pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior [LOES].

 Quito. Obtenido de https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf
- Buquet, A. G., López, H., & Moreno, H. (2020). Relevancia de los estudios de género en las universidades. Perfiles Educativos, XLII (167), 178–196. https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.167.59037
- Consejo de Educación Superior. (2017). Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de educación Superior. Quito. Obtenido de https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2020/01/Reglamento-para-Garantizar-la-Igualdad-de-Todos-los-Actores-en-el-Sistema-de-Educaci%C3%B3n-Superior.pdf
- Consejo Universitario de la Universidad de Cuenca. (2013). Las políticas de acción afirmativa de la Universidad de Cuenca. http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21145/1/politicas de accion afirmativa de la universidad de cuenca-aprobado 19-III-2-IV-2013 y firmado.pdf
- De la Cruz, G. (2022). Política educativa y equidad: desafíos en el México contemporáneo. In Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Vol. 52, Issue 1, pp. 71–92). https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.1.468
- De Torres, M. (2020). La educación superior en España en 2020: retos para alcanzar la igualdad de oportunidades. Revista CES Derecho, 11(2), 160-178. Obtenido de https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6024/3273





- Díaz, J., Ojeda, M., & Valderrábano, D. (2016). *Metodología de muestreo de poblaciones finitas para aplicaciones en encuestas*. México: Imaginarial. https://n9.cl/ygpul
- Gaete, R. (2018). Conciliación Trabajo-Familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria, 12(2018), 81–100. https://doi.org/10.19083/ridu.12.615
- Global Diversity Practice. (2020). ¿Qué es diversidad e inclusión? | Práctica de diversidad global. https://globaldiversitypractice.com/what-is-diversity-inclusion/
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición). In México DF: Mc Graw Hill. http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf
- Hurtado, A., Talavera, M., & Roca, L. (2019). Educación para la paz y la igualdad en la formación del profesorado. Innovación educativa, 19(79), 123-144. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732019000100123
- Jara, I. V., & Cedeño, J. C. (2018). cogobierno en la Educación Superior en Ecuador: práctica de la gobernanza. Revista Científica Ecociencia, 5(5), 1–20. https://doi.org/10.21855/ecociencia.55.121
- Jiménez, P. (2020). La educación como derecho social, humano y fundamental: principios y perspectivas de la educación moderna. *Revista de investigacoes constitucionais*, 6, 669-686.
- Lozano, M. (2009). Educación Superior e Igualdad de Oportunidades. Tendencias recientes en América Latina. X Congreso Nacional de Investigación Educativa, 1–11.
- Malhotra, N. K. (2008). Investigación de Mercados (Quinta edición ed.). Ecuador: Pearson Prentice Hall. Www.pearsoneducacion.net
- Mendenhall, W., Scheaffer, R. L., & Lyman Ott, R. (2006). Elementos de muestreo. In *Editorial Paraninfo*. Editorial Paraninfo. https://bit.ly/2UiXOtu





- Mendoza, I., Sanhueza, S., & Friz, M. (2017). Percepciones de equidad e igualdad de género en estudiantes de pedagogía. Papeles de Trabajo. Centro de Estudios Interdisciplinarios En Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, 16(34), 59–75. https://doi.org/10.35305/revista.v0i34.33
- Mera, M., Bilbao, M, & Martínez, G. (2020). Discriminación, aculturación y bienestar psicológico en inmigrantes latinoamericanos en Chile. Revista de psicología (Santiago), 29(1), 65-79. https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2020.55711
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía didáctica. Neiva. Obtenido de https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL. In Publicación de las Naciones Unidas.
 - https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). Igualdad y no discriminación, la ONU y el Estado de Derechos. Madrid, España. Obtenido de https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discriminatio
- República del Ecuador. Consejo de Educación Superior. (2019). Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica. Quito.
- Rodríguez, M., Buthet, C., Scavuzzo, J., & Taborda, A. (2004). Indicadores de Resultados e Impactos. Metodología de Aplicación en proyectos participativos de hábitat popular. https://hic-al.org/wp-Content/uploads/2019/02/IndicadoresdeResultados.pdf
- Segovia, J., Buschiazzo, V., di Landro, M., & Vanoli, S. (2019). Sistema De Indicadores Para El Seguimiento Y La Evaluación Del Plan De Estudios 2009. http://cienciassociales.edu.uy/unidaddeasesoramientoyevaluacion/wp-content/uploads/sites/7/2019/03/SET_2018.pdf





- Sordi, B. (2021). Estrategias para una docencia con igualdad y sin discriminación en la Academia Judicial de Chile. https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2022/05/27143-Herramienta-95.pdf
- Tauber, F. (2019). El proyecto político-académico de la universidad nacional de la plata y los desafíos de fortalecer la política institucional de géneros y feminismos. Gaceta de La V Circunscripción Plurinominal Del Tribunal Electoral Del Poder Judicial de La Federación (Nueva. https://www.te.gob.mx/sala_toluca/
- Tepichin, A. (2018). Estudios de género. In: Moreno, H. y Alcántara, E. (coord.). Conceptos clave en los estudios de género. Ciudad de México: CIEG. p. 97-107.
- Tlalolin, B. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. El Cotidiano, núm. 206, noviembre-diciembre, 2017, pp. 39-50. https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518005.pdf
- Universidad de Cuenca. (2022). Plan Estratégico 2022-2027.pdf.





Anexos



Sistema de Indicadores
Plan de Igualdad de Oportunidades
Periodo 2023-2028

Universidad de Cuenca



Anexo 1.

Eje 1: Docencia

Objetivo estratégico 1: Impulsar la transversalidad de la perspectiva de igualdad de oportunidades, de los grupos históricamente excluidos, en la docencia concibiendo las diferencias como un elemento de progreso y de riqueza de la comunidad universitaria, y no como un elemento de exclusión.

Objetivo operativo 1.1: Transversalizar los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad en la enseñanza universitaria.

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicador es impacto	Órgano Ejecutor
1.1.1	transversal, en los contenidos y competencias de los planes de estudio de las carreras ofertadas.	N° de carreras que incorporan el enfoque de género, intercultural, discapacidad y movilidad	materia de igualdad.	Profesiona les formados	Coordinación general de la formación de tercer y cuarto nivel
1.1.2	Desarrollar el contenido de una asignatura específica de igualdad que incorpore los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad para que sean incluida en la malla curricular de las carreras que oferta la Universidad de Cuenca.	contenidos de una asignatura específica de igualdad que incorpore género, la interculturalidad, discapacidad, movilidad humana,	N° de carreras que cuentan con la asignatura de igualdad en su malla curricular.	en temas de igualdad	Coordinación general de la formación de tercer y cuarto nivel



1.1.3	Promover el uso de un lenguaje inclusivo, intercultural y diverso en los contenidos curriculares.	N° de mallas curriculares con lenguaje inclusivo, intercultural y diversos.	Contenidos curriculares con enfoque de género, diversidad sexo genérica, interculturalidad, discapacidad, movilidad humana.	Coordinación general de la formación de tercer y cuarto nivel
-------	---	---	---	---

Objetivo operativo 1.2: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género a estudiantes de la Universidad de Cuenca

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
1.2.1	Proponer la obligatoriedad de una oferta formativa con contenidos de género que el estudiantado pueda incorporar como créditos oficiales de su formación de manera recurrente.	N° de ofertas formativas con contenidos de género, interculturalidad, movilidad humana y discapacidad, ofertadas.	N° de estudiantes formados en materia de igualdad desagregado por género.		Facultades Dirección de Educación Continua Dirección de Vinculación con la Sociedad
1.2.2	Promover títulos propios y posgrados oficiales que contemplen contenidos específicos sobre la promoción del principio de igualdad y la violencia de género.	N° de ofertas formativas con contenidos específicos sobre la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres y/o la violencia de género.	N° de estudiantes formados en temas específicos sobre la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres y/o la violencia de género.	(género, interculturalidad,	Facultades Dirección de Educación Continua Dirección de Vinculación con la Sociedad Dirección de Posgrados
1.2.3	Ampliar la oferta formativa extracurricular (seminarios, procesos de formación, etc.) que incluya contenidos relativos a las desigualdades de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad.	N° de seminarios, procesos de formación y extracurriculares ofertados sobre desigualdades de género.	N° de personas que participan en seminarios y procesos de formación extracurriculares sobre temas de desigualdad de género.	movilidad humana y discapacidad)	Facultades Dirección de Educación Continua Dirección de Vinculación con la Sociedad Dirección de Posgrados



	Promover iniciativas que fomenten la gestación de soluciones innovadoras a	N° de iniciativas	N° de estudiantes que	Facultades Dirección de	Educación
1.2.4	retos sociales en materia de género,	innovación en materia de	presentan iniciativas	Continua	
1.2.4	diversidad sexual e identidad de género,	género propuesta por	innovación en materia de	Dirección de	Vinculación con
	discapacidad, movilidad humana e	estudiantes.	género.	la Sociedad	
	interculturalidad, por parte de estudiantes.			Dirección de	Posgrados

Objetivo operativo 1.3: Integrar los enfoques de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en la docencia universitaria.

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
131	Promover la incorporación de competencias transversales relacionadas con los enfoques de género, intercultural, discapacidad y movilidad en las titulaciones oficiales de grado y máster.	N° titulaciones oficiales de grado y máster que incorporan el enfoque de género, intercultural, discapacidad y movilidad.	Porcentaje de estudiantes de grado y máster que incorporan el enfoque de género, intercultural, discapacidad y movilidad.	Porcentaje de	Facultades Dirección de Posgrados Bienestar Universitario Carrera de Género
	Impulsar la inclusión del enfoque de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e interculturalidad en las Guías Docentes de las titulaciones de la Universidad de Cuenca (objetivos, contenidos, uso de un lenguaje inclusivo, evaluación).	n de guias docentes que	Porcentaje de docentes que incorporan la perspectiva de género intercultural y		Facultades Bienestar Universitario Carrera de Género



1.3.3	Ofertar formación específica en materia de igualdad (género, diversidades, discapacidad, interculturalidad, intergeneracional, movilidad humana) a docentes, de manera especial a quienes coordinan las direcciones de carreras en todas las facultades de la Universidad de Cuenca.	N procesos de formación en	N° de directoras(as) de carrera formados en materia de igualdad	Facultades Dirección de Educación Continua Dirección de Vinculación con la Sociedad Dirección de Posgrados Bienestar Universitario Carrera de Género
1.3.4	Incentivar la realización de proyectos de innovación docente que fomenten o promuevan la implantación de los enfoques de género, interculturalidad, intergeneracional, discapacidad y movilidad humana en las titulaciones.	N° de proyectos de innovación docente que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones.	N° de docentes que participan en los proyectos de innovación desagregado por sexo, facultad y áreas de conocimiento	Facultades Bienestar Universitario Carrera de Género
1.3.5	Promover en las actividades docentes el uso de material académico inclusivo y no sexista.	Actividades docentes que incorporan material académico inclusivo y no sexista.	Porcentaje de actividades docentes que incorporan material académico inclusivo y no sexista.	Facultades





Anexo 2

Eje 2: Investigación pertinente y efectiva

Objetivo estratégico 2: Posicionar la igualdad de oportunidades e interseccionalidad como un eje central y transversal en los procesos de investigación en las diferentes áreas del conocimiento de la Universidad de Cuenca.

Objetivo operativo 2.1: Facilitar la participación de las mujeres y grupos históricamente excluidos en la investigación, difusión y transferencia del conocimiento.

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
2.1.1	Fomentar la presencia y liderazgo de mujeres y grupos históricamente excluidos en los grupos de investigación.	N° de mecanismos que garantizan el liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación	N° de mujeres que lideran los grupos de investigación de la Universidad de Cuenca.	Porcentaje de desagregada por género.	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.1.2	Promover la utilización de normas de citación bibliográfica que faciliten la visibilización de las mujeres y grupos excluidos como autoras-autores.	N° de mecanismos que garantizan la utilización de normas de citación bibliográfica que faciliten la visibilización de las mujeres autora	N° de investigaciones de mujeres citadas	Visibilización de las mujeres en la investigación	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación



2.1.3	visibilicen los obstáculos que tienen las mujeres y grupos históricamente excluidos en la investigación y los factores que	obstáculos que tienen las mujeres en la carrera investigadora y los factores que	N° de personas que acceden a las investigaciones que visibilizan los obstáculos que tienen las mujeres en la carrera investigadora y los factores que dificultan su liderazgo en proyectos de investigación.	Visibilización de las mujeres en la investigación	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación.
2.1.4	Publicar los datos desagregados por sexo del número de solicitudes y adjudicación de proyectos de I+D+i en la Universidad de Cuenca.	N° de convocatorias de proyectos de I+D+i en la Universidad de Cuenca	N° de personas investigadoras desagregado por género, cuyos proyectos de I+D+i han sido adjudicados.	Participación de las mujeres en la investigación	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.1.5	Incorporar la perspectiva de igualdad de oportunidades de los grupos en las convocatorias a concurso VIUC.	N° de convocatorias que incluyen criterios de selección la incorporación de la perspectiva de igualdad de oportunidades.	N° de proyectos adjudicados a grupos de mujeres investigadoras.	Participación de las mujeres en la investigación	Grupos de investigación de investigación





Objetivo operativo 2.2: Fomentar la investigación con un enfoque de igualdad de oportunidades e interseccionalidad como un eje transversal en todas las disciplinas científicas.

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
2.2	género, intercultural, discapacidad y	realizadas a grupos de investigación para la incorporación del enfoque de género, intercultural, discapacidad y		Areas del conocimiento incorporan el	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.2	programas de formación en	*	N° de investigadores que participan en las acciones de formación desagregado por sexo, grupo de	enfoque de igualdad de oportunidades en sus investigaciones.	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.2	Realizar estudios específicos que contribuyan a avanzar en el conocimiento de las desigualdades	N° de investigaciones que aportan a la visibilización de las	N° de investigaciones realizadas que visibilizan las desigualdades en la Universidad de Cuenca.		Facultades Departamentos de





		de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e	<u>C</u>	N° de investigaciones publicadas.	investigación Grupos de investigación
		interculturalidad en la Universidad de Cuenca.		N° de facultades involucradas en los procesos de investigación	
,	2.2.4	Crear un espacio web en el que se recojan recursos y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género, la diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana e		N° de investigaciones con enfoque de género, interculturalidad, discapacidad y movilidad humana difundidos a través de la web de investigación.	Facultades Departamentos de investigación Grupos de investigación

Objetivo operativo 2.3: Fomentar la conformación de equipos de investigación interdisciplinarios que permitan un abordaje integral de las problemáticas y un acercamiento adecuado a los territorios.

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
2.3.1	Promover la incorporación de profesionales para impulsar la gestión de proyectos con enfoque de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad.	N° de proyectos gestionados con enfoque	N° de profesionales incorporados para la gestión de proyectos, según sexo y grupo de investigación	Investigaciones que aportan a la solución de problemas de manera	Departamentos de investigación Grupos de investigación



2.	.3.2	Mejorar la visibilidad de la actividad investigadora y potenciar la divulgación científica que incorporan el enfoque de género, diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad.	N° de acciones para visibilizar la investigación	N° de investigación con enfoque de género divulgados.	diferenciada por género.	Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.		Fortalecer la colaboración entre las facultades para fomentar proyectos de investigación que aporten a la igualdad en la diversidad.	1	N° de profesionales de las diferentes áreas de conocimiento que colaboran en investigadores que aportan a la igualdad.		Departamentos de investigación Grupos de investigación
2.	.3.4	Incorporar en los equipos multidisciplinarios profesionales en género y desarrollo y profesionales expertos en temas de diversidad sexual e identidad de género, discapacidad, movilidad humana, intergeneracional e interculturalidad.	N° de equipos de investigación que incorporan profesionales	N° de profesionales en Género y desarrollo incorporados en los equipos de investigación.		Departamentos de investigación Grupos de investigación





Anexo 3

Eje 3: Vinculación efectiva con la sociedad

Objetivo estratégico 1: Generar una relación de cooperación entre la Universidad de Cuenca y la sociedad, con la finalidad de aportar a la solución de los problemas que limitan el desarrollo local desde una perspectiva de igualdad de oportunidades e interseccionalidad, mediante procesos de investigación, formación y puesta en práctica, de sus conocimientos.

	Objetivo operativo 3.1: Promover actividades desde una perspectiva de igualdad de oportunidades tendientes a atender necesidades y problemáticas prioritarias de la sociedad.							
N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor			
3.1.1	actividades de vinculación con la sociedad mediante proyectos que permitan mejorar las condiciones	N° de alianzas y colaboraciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales responsables de la prevención y protección de los derechos de las mujeres en su diversidad.	Porcentaje de proyectos de vinculación que aportan a la prevención y protección de los derechos de las mujeres en su diversidad.		Facultades Grupos de investigación Departamentos de investigación			
3.1.2	sociales, iniciativas académicas e investigativas tendientes a abordar las problemáticas	Lantidadae avtarnae o comunidadae	que aportan a la mejora de las condiciones de vida de la población general y de las mujeres en su diversidad en		Facultades Grupos de investigación Departamentos de investigación			



3.1.3	Organizar actividades dirigidas a las personas egresadas de la Universidad con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral y promover la creación de redes y el asociacionismo aportando a la igualdad de oportunidades.	N° de acciones académicas e investigativas colaborativas que abordan las problemáticas sociales derivadas de las discriminaciones sexo-genéricas, étnico culturales, entre otras	investigativas colaborativas que abordan las problemáticas sociales derivadas de las	humanista de los estudiantes de la Universidad de Cuenca.	Facultades Grupos de investigación Departamentos de investigación
3.1.4		N° de actividades implementadas a favor de las personas egresadas de la Universidad de Cuenca			Dirección de Vinculación con la Colectividad





Anexo 4

Eje 4. Gestión Institucional

Objetivo estratégico 4: Fortalecer la gestión institucional para garantizar la igualdad de oportunidades, la gobernanza democrática universitaria y la conciliación trabajo, estudios y familia

Objetivo operativo 4.1: Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y promoción profesional con valor fundamental en la gestión de talento humano en la Universidad de Cuenca.

	N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
2	4.1.1	Implementar actividades formativas sobre liderazgo con perspectiva de igualdad de oportunidades dirigido a las personas trabajadoras y empleadas de la Universidad de Cuenca.	N° de actividades formativas sobre liderazgo dirigidas a las personas trabajadoras y empleadas de la Universidad de Cuenca.	N° de personas trabajadores y empleadas formadas en liderazgo con perspectiva de igualdad, desagregado por género.	Personas trabajadoras y empleadas de la Universidad de Cuenca implementan en sus actividades diarias un liderazgo con perspectiva de igualdad de oportunidades.	Dirección de Talento Humano Coordinación de Igualdad de Oportunidades
2	4.1.2	Informar en todos los procesos selectivos para el acceso al empleo público de la infrarrepresentación de personas por género.	N° procesos de selección de personal con informe de la infrarrepresentación de personas por género.	N° de personas que prestan sus servicios en la Universidad de Cuenca, desagregado por género.	Participación equilibrada de los grupos históricamente excluidos en espacios laborales	Dirección de Talento Humano Coordinación de Igualdad de Oportunidades



4.1.3 line la en	nstitucionales para garantizar a igualdad de oportunidades n los concursos de méritos y	para la incorporación del	Normativas de concursos de mérito y oposición con enfoque igualdad.		Dirección de Talento Humano Coordinación de Igualdad de Oportunidades
------------------	---	---------------------------	---	--	---

Objetivo operativo 4.2: Promover la implementación de servicios de atención y formación que fomenten la inclusión de personas con discapacidad.

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
4.2.	casos de inclusión, para trabajar en un abordaje integral desde una perspectiva, médica, psiquiátrica, psicológica,	N° de proceso de capacitación y formación que potencia las	Equipo multidisciplinario que atiende casos de inclusión.		Dirección de Talento Humano Dirección de Bienestar Universitario
4.2.		N° de actividades de inducción para una efectiva implementación de las rutas para casos de inclusión establecidas por la Comisión Psicopedagógica.	Casos de inclusión atendidos	Inclusión efectiva en la comunidad universitaria con base en sus diferencias.	Facultades
4.2.	en línea dirigida a estudiantes cuya discapacidad u otra 3 condición (laboral, movilidad humana, entre otras) impida su	Diseño de carreras en línea dirigida a estudiantes cuya discapacidad u otra condición (laboral, movilidad humana, entre otras) impida su acceso a educación de manera presencial. N° de carreras en línea ofertas			Dirección de Bienestar Universitario



4.2.4	que garanticen el principio de la confidencialidad para la atención de la Comisión	confidencialidad para la atención de la Comisión Psicopedagógica a estudiantes, padres de familia,	el principio de la confidencialidad para la atención de la Comisión	Atención digna y	Dirección de Planificación Dirección de Bienestar Universitario
4.2.5	racceso de las bersonas con	Adecuación de la infraestructura para garantizar el acceso de las personas con discapacidad (auditiva, visual y física).	Infraestructura universitaria	Personas con discapacidad ejercen su derecho a espacios inclusivos	Dirección de Planificación Dirección de Bienestar Universitario

Objetivo operativo 4.3: Alcanzar la plena y equilibrada participación de los grupos históricamente excluidos en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la Universidad de Cuenca

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
4.3.1	Promover la participación equilibrada de los grupos históricamente excluidos en los procesos electorales.	género. N° de personas que ejercen cargos directivos desagraçados	Presencia de mujeres postulando a cargos directivos Porcentaje de personas que desempeñan cargos directivos en las diferentes instancias de toma de decisiones de la Universidad de Cuenca desagregado por género.	igualdad en la Universidad de	Prosecretaria general de la Universidad de Cuenca
4.3.2	Garantizar la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación en la Universidad de Cuenca.	roprosontación en la Universidad	mujeres en su diversidad conforman los órganos de		



Objetivo operativo 4.4: Adaptar el desarrollo laboral y profesional promoviendo la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, empleadas (os), trabajadoras(es) y estudiantes de la Universidad de Cuenca Lineas de acción Indicadores realización Indicadores resultados Indicadores impacto Órgano Ejecutor Diseñar, aprobar y socializar una Una política diseñada, aprobada y de conciliación política socializada de conciliación Política de conciliación y corresponsabilidad Dirección para de corresponsabilidad para la comunidad corresponsabilidad para la 4.4.1 comunidad universitaria según los Talento Humano universitaria según los derechos comunidad universitaria derechos reconocidos por la reconocidos por la legislación vigente legislación vigente. Asignación de Incluir entre los criterios para la Instancias universitarias que asignan N° de madres jefas de hogar horarios en función de asignación horario las horarios con base a las necesidades comunidad las necesidades necesidades particulares Dirección de particulares de conciliación, para las particulares de madres universitarias que se acogen 4.4.2 conciliación, para las madres jefas Talento Humano madres jefas de hogar de la comunidad a la política de conciliación y docentes de hogar de la comunidad universitaria. corresponsabilidad. trabajadoras jefas de universitaria. hogar. de personas de la Fortalecer el servicio de apoyo al comunidad universitaria que Dirección de cuidado de hijas e hijos de Servicios de apovo al cuidado de sus acceden al servicio de apoyo 4.4.3 Bienestar miembros de la comunidad hijas e hijos al cuidado de hijas e hijos, Universitario desagregado por sexo y área universitaria. de conocimiento. Desempeño laboral y académico eficiente Instancias universitarias que asignan Reducir el encargo docente para el horarios con base a las necesidades profesorado que tenga hijos o hijas de miembros de la particulares de conciliación, dirigido a Dirección de menores de 3 años y/o con un comunidad que acceden a 4.4.4 docentes que tenga hijos o hijas Talento Humano grado grave o muy grave de este beneficio menores de 3 años y/o con un grado discapacidad. grave o muy grave de discapacidad.



4.4.5	Incluir en las convocatorias laborales de la Universidad de Cuenca la formación específica en género y violencia como mérito evaluable.	N° de convocatorias laborales que incluye la formación específica en género y violencia como mérito evaluable.	N° de profesionales con formación específica en género y violencia que conforma la planta laboral de la Universidad de Cuenca	funcione laborales	Dirección de Talento Humano
4.4.6	Impulsar acciones para la implementación de políticas de igualdad en las entidades dependientes de la Universidad de Cuenca.	N° de acciones para la implementación de políticas de igualdad en las entidades dependientes de la Universidad de Cuenca		dependientes de la	Empresa Pública de la Universidad de Cuenca Empresa Universitaria de Salud
4.4.7	Desarrollar actividades de concienciación y apoyo en materia de igualdad dirigidos a los servicios externalizados de las empresas contratas de seguridad, limpieza, mantenimiento, jardinería, así como a las distintas concesiones administrativas (bares, cafeterías y copiadoras).	Nº de acciones de concientización y sensibilización en materia de igualdad dirigidos a los servicios externalizados de las empresas contratas de seguridad, limpieza, mantenimiento, jardinería, así como a las distintas concesiones administrativas (bares, cafeterías y copiadoras).	N° de personas que participan en acciones de concientización y sensibilización en materia de igualdad	Personas que brindan servicios externos a la Universidad de Cuenca concientizados en materia de igualdad.	Coordinación de Igualdad de Oportunidades
4.4.8	Acompañar los presupuestos de la Universidad de Cuenca con un informe de impacto sobre los grupos históricamente excluidos.	Porcentaje de recursos destinados a generar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en su diversidad	Porcentaje de financiación de acciones que garantizan la igualdad de oportunidades	Presupuestos sensibles al género	Dirección Administrativa financiera Dirección de Igualdad de Oportunidades



Anexo 5

Eje 5. Visibilización, sensibilización y formación

Objetivo estratégico 5: Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre la importancia de construir relaciones simétricas que superen el sexismo, el racismo, la homofobia, la xenofobia, el clasismo, la transfobia, la discriminación que naturalizan las desigualdades y las violencias.

Objetivo operativo 5.1: Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva, la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de contribuir a la identificación y rechazo de todas las formas de violencia y discriminación.

N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor
5.1.1	Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la igualdad de oportunidades y la no violencia.	No. de campañas de sensibilización ejecutadas	No. de personas de la comunidad universitaria sensibilizadas por sexo		Dirección de Comunicación
5.1.2	Implementar acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.	concientización en materia de igualdad de género	No. de personas de la comunidad universitaria involucradas en las acciones de sensibilización y concientización en materia de igualdad de género	Grado de importancia dado al tema de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la comunidad universitaria.	Directores de carreras y docentes Dirección de Comunicación
5.1.3	Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de los grupos excluidos con	No. de acciones de sensibilización y concientización en materia	N° de personas de la comunidad universitaria que participan en estos programas desagregados por género.		Directores de carreras y docentes Dirección de Comunicación



	énfasis en el tema de género en todos los estamentos de la comunidad universitaria.				
5.1.4		No. de actividades culturales que involucren el enfoque de igualdad de oportunidades.	N° de personas de la comunidad universitaria que participan en programas culturales con enfoque de igualdad desagregado por género.	Naturalización del principio de igualdad y no discriminación como principio rector en la	Dirección de Cultura
5.1.5	Incluir en todos los espacios expositivos de la Universidad de Cuenca muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de quienes se encuentran en situación de exclusión.	N° de muestras expositivas	N° de personas que participan en estos espacios expositivos según género.	Universidad de Cuenca	Dirección de Cultura
5.1.6	Promover actividades que contribuyan a visibilizar el papel de las mujeres y grupos históricamente excluidos en la ciencia y en la investigación.	N° de actividades que visibilizan el papel de las mujeres en la ciencia y en la investigación.	Porcentaje de mujeres en la diversidad visibilizadas	Reconocimiento de las mujeres en la diversidad como generadores de conocimiento	Centros de investigación Departamentos de investigación Programas de investigación Grupos de investigación
5.1.7	Incluir en la Radio de la Universidad de Cuenca programas dirigidos a		Alcance de los programas dirigidos a sensibilizar sobre la	Personas sensibilizadas que promueven la igualdad y la NO	Dirección de Comunicación





	sensibilizar sobre la importancia de la igualdad y la NO violencia de género.		importancia de la igualdad y la NO violencia de género.	violencia de género en la Universidad de Cuenca.	
5.1.8	interuniversitarias, nacionales	promueve la transversalización de	que han incorporado la transversalización del enfoque	Transversalización del	

Obje	Objetivo operativo 5.2: Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad y la no discriminación									
N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor					
5.2. 1	Difundir y socializar el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca (2023-2028).	N° de acciones de difusión y socialización del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de la Universidad de Cuenca (2023-2028).	Comunidad universitaria identifica al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de la Universidad de Cuenca (2023-2028) como política pública a favor de la igualdad.	Instancias de la comunidad educativa planifican sus acciones con base en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cuenca (2023-2028).	Dirección de Comunicación Coordinación de Igualdad de Oportunidades					



5.2.	Difundir entre la comunidad universitaria estudios que den cuenta de la situación de los avances en materia de igualdad de oportunidades en la Universidad de Cuenca.	N° de estudios difundidos sobre la situación de los grupos históricamente excluidos en la Universidad de Cuenca	Comunidad universitaria conoce la realidad entre mujeres y hombres en la Universidad de Cuenca	Comunidad Universitario comprometida con el principio de igualdad y no discriminación	Dirección de Comunicación Coordinación de Igualdad de Oportunidades
5.2.	Garantizar el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la comunicación institucional (notas de prensa, redes sociales, discursos, etc.), en las disposiciones normativas y en la señalética de la Universidad de Cuenca.	N° de notas de prensa, información en la página web, redes sociales, discursos, etc. con lenguaje inclusivo. N° de normativas institucionales con lenguaje inclusivo y no sexista. N° de señales éticas inclusivas y no sexistas.	Comunidad universitaria naturaliza la comunicación inclusiva y libre de estereotipos. Normativas institucionales inclusivas. Señalética inclusiva y no sexista.	Naturalización del principio de igualdad y no discriminación	Dirección de Comunicación Secretaría General Procuraduría y Asesoría Jurídica Dirección de Planificación Física y Ejecución de Obra

Obj	jetivo operativo 5.3: Desarrollar progra	amas para favorecer una elección n	o estereotipada de estudios universi	tarios y laborales.	
N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor



:	5.3.1	Realizar campañas dirigidas al alumnado orientadas a combatir la desigualdad en la elección de estudios universitarios.	orientadas a combatir la	Porcentaje de bachilleres que optan por carreras independientes de las normas sociales y culturales según género		Coordinación
:	5.3.2	Diseñar e implementar un plan de concientización en contra de las relaciones asimétricas que prevalecen en las diversas carreras que oferta la Universidad de Cuenca.	de concientización contra de las desigualdades que prevalecen en	comunidad universitaria concientizados contra las desigualdades que prevalecen en las diversas carreras que oferta la	población GLBTIQ+ optan por carreras	de igualdad de Oportunidades
	5.3.3	desigualdades vinculadas a la	que desnaturalizan las	Porcentaje de estudiantes de secundaria que acceden al material promocional que desnaturalizan las desigualdades vinculadas a la formación profesional.		Dirección de Comunicación





Anexo 6

Eje 6. Convivencia sin violencia y discriminación

Objetivo estratégico 6. Detectar, resolver y prevenir la violencia en todas sus formas y la discriminación en el ámbito de la Universidad de Cuenca.

Objetivo	Objetivo operativo 6.1 Desarrollar acciones de prevención de la violencia y discriminación en todas sus formas en la Universidad de Cuenca.								
N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor				
6.1.1	Incluir en el cuestionario de riesgos psicosociales de la Universidad de Cuenca, preguntas que permitan detectar situaciones de violencia, discriminación y/o acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.	Cuestionario de riesgos psicosociales de la Universidad de Cuenca incluye variables para detectar la violencia, discriminación y/o acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.	Prevención de situaciones de violencia, discriminación y/o acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.	Universidad de Cuenca libre de violencia y discriminación	Dirección de Talento Humano				
6.1.2	Difundir entre la comunidad universitaria los servicios externos existentes de atención a las víctimas de violencia, así como los recursos de la Universidad de Cuenca en materia de atención y prevención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y contra la violencia de género.	N° de acciones de difusión	Porcentaje de personas de la comunidad universitaria que conocen los servicios de atención a las víctimas de violencia		Coordinación de Igualdad de Oportunidades				
6.1.3	Impulsar campañas de sensibilización e información específicas sobre el ciberacoso y la violencia sexual en el entorno digital dirigidas a toda la comunidad universitaria.	N° de campañas sensibilización e información específicas sobre el ciberacoso y la violencia sexual en el entorno digital	Porcentaje de personas de la comunidad universitaria sensibilizada e informadas sobre ciberacoso y la violencia sexual en el entorno digital		Coordinación de Igualdad de Oportunidades				





		dirigidas a toda la comunidad universitaria.			
6.1.4	Implementar campañas permanentes de socialización del Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual y el Protocolo de violencia de género dirigida a toda la comunidad universitaria.	N° de campañas de socialización	Porcentaje de personas de la comunidad universitaria que conoce el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual y el Protocolo de violencia de género		Dirección de Comunicación
6.1.5	Crear un buzón de igualdad como canal de sugerencias o denuncias de la comunidad universitaria.	N° de buzones creados	% de denuncias obtenidas mediante el buzón % de respuestas efectivas a las denuncias	Cultura de denuncias de vulneración de derechos en la Universidad de Cuenca	Facultades Coordinación de Igualdad de Oportunidades

Objetivo operativo 6.2. Dotar de institucionalidad y recursos el compromiso de la Universidad de Cuenca por la Igualdad de Oportunidades.						
N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor	
6.2.1	Crear instancias específicas para denuncias de vulneración de derechos en la universidad.	Instancia Universitaria para denuncia de vulneración de derechos	Porcentaje de personas que denuncian la vulneración de derechos. Porcentajes de respuesta	Universidad de Cuenca libre de violencia y discriminación	Bienestar Universitario	



			efectiva ante la vulneración de derechos.	
6.2.2	Crear estructuras organizativas que promuevan el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades	Unidad de equidad e inclusión	Unidad de equidad e inclusión legalizada e implementada	Bienestar Universitario
6.2.3	Garantizar una dotación de recursos personales y económicos que permita el desarrollo de las funciones propias de la Dirección de Igualdad de Oportunidades	N° profesionales con perfil profesional para el desarrollo de funciones propias de la Dirección de Igualdad de Oportunidades % de presupuesto asignado para el desempeño de funciones propias de la Unidad de Igualad e inclusión	Unidad de equidad e inclusión eficiente	Dirección Administrativa financiera

Objetivo o	operativo 6.3. Promover la implicacio	ı.			
N°	Líneas de acción	Indicadores realización	Indicadores resultados	Indicadores impacto	Órgano Ejecutor



6.3.1	Promover la igualdad real a partir de la sensibilización y concienciación sobre nuevas masculinidades	participan en actividades de	Porcentaje de hombres de la comunidad universitaria comprometidos por la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.	discriminación	Facultades Dirección de Comunicación
6.3.2	Impulsar la participación de los hombres de la comunidad universitaria en el desarrollo de actividades de promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia y discriminación.	N° de materiales didácticos y tecnológicos vinculados a las	acceden a los materiales		Facultades Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación
6.3.3	Diseñar materiales didácticos y tecnológicos vinculados a las masculinidades y la cultura de la no violencia.	N° de acciones formativas y de sensibilización sobre masculinidades, igualdad de género y cultura de la no violencia dirigidos a la comunidad universitaria y a la sociedad en general	Porcentajes de personas de la comunidad universitaria que participan en procesos de formación en masculinidades para prevención de violencia desagregada por género.		Coordinación de Igualdad de Oportunidades Dirección de Talento Humano
6.3.4	Organizar actividades formativas y de sensibilización sobre masculinidades, igualdad de oportunidades y cultura de la no violencia dirigidos a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.	N° de actividades ejecutadas	Porcentaje de personas de la comunidad universitaria que acceden a los boletines informativos		Coordinación de Igualdad de Oportunidades
6.3.5	Crear un boletín informativo de la Coordinación de Igualdad de Oportunidades dirigido a la comunidad universitaria que	N° de boletines informativos	Porcentaje de personas de la comunidad universitaria que acceden a los boletines informativos		Coordinación de Igualdad de Oportunidades



oportunidades llevadas a cabo por la Universidad de Cuenca.	divulgue las actuaciones en		
por la Universidad de Cuenca.	materia de igualdad de oportunidades llevadas a cabo		
	por la Universidad de Cuenca.		