

## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

### INFORME DEL PLAN DE IGUALDAD 2020.

#### 1. Antecedentes

El Plan de Igualdad “es un plan de acción que integra la estrategia a seguir para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres partiendo de un diagnóstico de la situación y estableciendo medidas que palien las limitaciones detectadas o mejoren las condiciones presentes” ( Peris y Pardo, 2019, p. 23). Es una herramienta diseñada para eliminar las desigualdades existentes en cuanto a la participación de mujeres y hombres en el posicionamiento de ambos géneros dentro de la institución.

La naturaleza de un plan de igualdad es esencialmente dinámica, esto significa que va modificándose en el tiempo. Pueden surgir limitaciones o nuevas necesidades que deberán ser abordadas eventualmente.

Conforme lo señala el artículo 17 del reglamento de Igualdad de la Ley Orgánica de Educación Superior, la Unidad encargada de elaborar este Plan de Igualdad es el vicerrectorado académico con la unidad que designe, en este caso el Departamento de Igualdad y Género; también la compete, según el artículo 19 del mismo reglamento, la evaluación y seguimiento del Plan con el obvio e imprescindible soporte de otros departamentos de la universidad (CES, 2017).

La Universidad del Azuay presentó en noviembre de 2019 un primer proyecto de Plan de Igualdad, siguiendo los lineamientos del marco normativo nacional como la Constitución de la República: artículo 11, numeral 2 que expresa lo siguiente:

“ 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 socio-económica, 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” (Constitución, 2008).

Ley Orgánica de Educación Superior que en su artículo 4 dice que:

“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”.

Así mismo, el artículo 71 de esta ley expresa que:

“El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia,

## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socio económica o discapacidad.

El CES por su parte (2019):

“Establece la igualdad de condiciones en trato y oportunidades entre los miembros de la comunidad universitaria, eliminando cualquier tipo de discriminación ya sea por género, discapacidades, etnia, condición socioeconómica, movilidad, entre otros aspectos sociales o culturales”.

El Estatuto institucional en el artículo 52 reza:

“La Universidad del Azuay reconoce a su personal académico, estudiantes y administrativos todos los derechos establecidos en la Constitución y en la Ley Orgánica de Educación Superior bajo el principio de igualdad de oportunidades, además de los que constan en este Estatuto y en los reglamentos de la Universidad” (2019).

el Reglamento de políticas y prácticas de acción afirmativa o positiva de la Universidad del Azuay (2015) en su artículo 1 expresa que:

“...la Universidad del Azuay establece los medios o los procedimientos por los cuales una política de acción afirmativa permanente se desarrolla por parte de la Universidad y sus estamentos a favor de los grupos vulnerables considerados en el Art. 11 de la Constitución de la Republica”.

En el artículo 2 afirma:

“Los procesos de ingreso a la Universidad del Azuay, bien sea de estudiantes, profesores o empleados, no reconoce distinción alguna por razones de raza, etnia, género, condición económica, etaria, credo político o religioso, enfermedad, discapacidad u otras vulnerabilidades, salvo la acción afirmativa a favor de estos grupos, acción afirmativa que se hará constar en todos los reglamentos de concursos y en todos los instrumentos que regulen procesos de calificación, oposición y méritos”

El Código de Ética (2018), en lo referente a los miembros de la comunidad universitaria expresa la necesidad de:

“Brindar un trato respetuoso y digno a todos los miembros de la comunidad universitaria y a sus colaboradores, evitando cualquier actitud u omisión discriminatoria. Nadie será discriminado en razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza, nación, sexo, orientación, identidad de género, enfermedad o discapacidad, o por ostentar representación de los docentes, administrativos, empleados, estudiantes o egresados. Garantizar la igualdad de oportunidades y favorecer el desarrollo integral de sus docentes, personal administrativo y trabajadores, tanto en el aspecto profesional como en el personal, ofreciéndoles espacios de formación”. “Se prestará especial atención a la integración académica, laboral y humana de las personas con discapacidad”.

También exigen la elaboración de esta herramienta otros instrumentos normativos como el Plan Toda una Vida, Ley Orgánica Integral Penal para la Prevención y Erradicación de la Violencia

## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

de Género, su reglamento; Plan Nacional de erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres y Plan Cantonal de Cuenca para la erradicación de la violencia de género contra las mujeres 2010-2020, que en sus líneas de acción, en lo concerniente al aporte de la Academia pide “se construya y ejecute una propuesta para la incorporación del enfoque de género y el abordaje de la violencia de género e intrafamiliar en los estudios de tercer nivel”.

Durante el lapso comprendido entre el año 2000 y el 2015, los dirigentes del mundo aprobaron la Declaración del Milenio, un compromiso de sus respectivos países para trabajar coordinadamente con el fin de reducir los niveles de extrema pobreza mediante una serie de objetivos de desarrollo del milenio (ODM) con metas e indicadores de logro. Había 8 objetivos, 18 metas y 48 indicadores. Algunos objetivos se cumplieron, otros no. En reemplazo de los ODM se creó la Agenda de Desarrollo 2030, como un “plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. También tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad” (NACIONES UNIDAS, 2018).

Es importante señalar que este acuerdo es la guía de referencia para las agendas de las instituciones públicas y privadas durante los 15 años previstos para su implementación. Tiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se constituyen en una

“herramienta de planificación y seguimiento para los países, tanto a nivel nacional como local...es una agenda civilizatoria que pone la dignidad y la igualdad de las personas en el centro. Al ser ambiciosa y visionaria, requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad y del Estado para su implementación” (CEPAL, 2018).

La Universidad del Azuay también busca desarrollar sus actividades tomando como referencia los ODS, de tal manera que el accionar institucional contribuya a la erradicación de la pobreza, eliminación del hambre, promover la salud y el bienestar, proporcionar educación de calidad, fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas y mujeres, apoyar las iniciativas que favorezcan la garantía de agua limpia y saneamiento, optar por la utilización de energía limpia y asequible, propiciar el trabajo decente y el crecimiento económico, innovar desde las carreras que se ofertan para promover el desarrollo industrial, la innovación e infraestructura, trabajar, colaborar para reducir la desigualdad, poner énfasis en crear espacios inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles; estimular la producción y consumo responsables; realizar actividades que fomenten el cuidado del clima; desarrollar conciencia sobre el cuidado de la vida submarina; promover acciones que protejan los ecosistemas; trabajar por la paz y la justicia; establecer alianzas para lograr los objetivos.

Dentro de los diferentes espacios en los que se desarrolla la vida de la comunidad universitaria, se pretende articular en todo lo posible, los proyectos, carreras, acciones, investigación, docencia y trabajo cotidiano con los compromisos estipulados en la Agenda 2030.

### 2. Alcance

Este Plan se fundamenta en el documento anterior construido con los datos de la Universidad del Azuay que sirvieron para elaborar un primer diagnóstico en los ejes que revierten mayor implicación e impacto para la vida institucional. Su alcance llega a todos los miembros de la Comunidad Universitaria.

### 3. Organización

## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

De acuerdo a las características de la Universidad del Azuay, el Plan de Igualdad de Oportunidades se desarrolla en torno a cinco ejes:

1. De igualdad y género
2. Discapacidad
3. Condición socioeconómica
4. Salud holística
5. Medio ambiente.

### 4. Objetivos

#### 4.1. *Objetivo General*

Establecer prácticas que preserven los principios de igualdad de oportunidades para todos los miembros de la Comunidad Universitaria.

#### 4.2. *Objetivos Específicos*

- Establecer prácticas que permitan óptimo acceso a oportunidades académicas, laborales, económicas, personales y profesionales para todos los miembros de la Comunidad Universitaria en sus respectivos espacios de desempeño.
- Identificar las brechas de género en los diferentes espacios laborales de la Universidad del Azuay.
- Velar por el cumplimiento de los derechos de todos los miembros de la C.U.
- Promover el aporte de los miembros de la Comunidad Universitaria para la construcción de políticas institucionales cuya aplicación revierta en beneficios dentro de la institución y en las interacciones con la sociedad.

### 5. Estrategias de actuación

- Identificar las debilidades en los diferentes espacios de la comunidad universitaria, correspondientes a los ejes seleccionados.
- Establecer objetivos dentro de cada eje.
- Diseñar actividades para el logro de los objetivos en cada eje, de forma anual.
- Actualizar regularmente los datos de estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo.
- Elaborar reportes anuales sobre el cumplimiento de las actividades propuestas.
- Socializar con los miembros de la comunidad Universitaria el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Elaborar una encuesta para detectar nuevas necesidades e incluirlas en el Plan de Igualdad. La decisión de cuáles se elijan dependerá de la autoridad competente, según las posibilidades reales de la institución de acuerdo al momento que se vive por la pandemia.
- Contar con la colaboración de personas claves de los distintos departamentos implicados en la construcción académica, laboral, física, social, etc., especialmente Talento Humano, TIC, MIUDA, así como de estudiantes, docentes, administradores y servidores (Asociaciones).

### 6. Igualdad y Género

## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

### 6.1. Brecha de género.

Señala las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con la modalidad de contratación, la permanencia, progresión, toma de decisiones, salario percibido y reconocimiento dentro de la comunidad universitaria.

#### 6.1.1. *Participación en el poder.*

El Consejo Universitario, órgano de toma de decisiones, se mantiene conformado de la misma forma que en el año 2019. Son 27 personas, 12 mujeres y 15 hombres. Porcentualmente representan el 44, 44 % y el 55,56 % respectivamente.

De las primeras autoridades 2 son hombres: rector y vicerrector de investigaciones. Una mujer desempeña las funciones de vicerrectora académica. De los 6 decanos, 5 son hombres y solo una mujer. Está un decano administrativo financiero y una directora de posgrados. Los trabajadores están representados por un hombre. En la representación estudiantil existe paridad: 3 mujeres, 3 hombres.

Conforme se va descendiendo en la jerarquía de cargos con poder y toma de decisiones, va aumentando el número de mujeres, así, hay paridad en el ejercicio de los subdecanatos: 3 mujeres, 3 hombres.

Respecto a las direcciones departamentales, colaboran 22 personas, 10 mujeres y 12 hombres, lo que equivale a un 45 % de mujeres y 54,54 % hombres. Académicamente, en las coordinaciones de escuela hay 29 personas, 11 mujeres y 18 hombres. 37,93 % mujeres; 62,06 % hombres.

En el área de docencia hay 50 docentes titulares, 16 mujeres y 34 hombres. 32 % mujeres y 68 % hombres.

El grupo más numeroso de docentes lo constituyen los ocasionales en un número de 234, de estos, 108 son mujeres y 126 hombres. Porcentualmente, 46 % de mujeres, versus 53,84 % de hombres.

Bastante más cercano a la paridad se encuentra el personal administrativo: 267 personas. De estas, 136 son mujeres y 131 hombres, siendo mayor el porcentaje de mujeres 50,93 % versus 49,06 % de hombres.

#### 6.1.2. *Apoyo a docentes para estudios de posgrado*

En este período ha habido 104 docentes realizando estudios de doctorado. 93 docentes tienen apoyo económico de la institución, este apoyo varía en cuanto a los montos.

- Menos de \$5.000: 2 mujeres que equivale al 100 %.
- De \$5.000 a \$30.000: 37 mujeres y 44 hombres. 45,67 % mujeres, 54,32 % hombres.
- Más de \$30.000 dólares: 4 mujeres y 6 hombres. 40 % mujeres y 60 % hombres.

#### 6.2. 6.2. Estudiantes

##### 6.2.1. *Ciclo marzo – julio 2020*

En este período se han matriculado: 5759 estudiantes. Mujeres: 2997; hombres: 2762.

## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

52,04 % mujeres y 47,95 % hombres.

### 6.2.2. Ciclo septiembre 2020-enero 2021

A fin de tener una visión más detallada del comportamiento de matrículas y becas, para este ciclo se procedió a detallar las matrículas por carreras.

- Facultad de ciencia y tecnología: 1215 estudiantes, 315 mujeres y 900 hombres. Porcentualmente: 25,92 % mujeres y 74,07% hombres.
- Facultad de ciencias de la administración: 1025 estudiantes, 486 mujeres y 539 hombres. 47,41 % mujeres frente a 52,58 % hombres.
- Facultad de ciencias jurídicas: 701 estudiantes, 432 mujeres y 269 hombres. 61,62 % mujeres, versus 38,37 % hombres.
- Facultad de diseño, arquitectura y arte: 1042 estudiantes. 564 mujeres y 478 hombres. 54,12% mujeres versus 45,87% hombres.
- Facultad de filosofía: 1.065 estudiantes, 770 mujeres y 295 hombres. 72,30 % mujeres versus 27,69 % hombres.
- Facultad de Medicina: 384 estudiantes, 236 mujeres y 148 hombres. 61,45% mujeres versus 38,54 % hombres.

Las cifras evidencian la persistencia de carreras dominadas por hombres y mujeres, así, las facultades de Ciencia y Tecnología tienen mayoritariamente estudiantes hombres, lo mismo ocurre con las carreras de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería en Ciencias de la Computación de la Facultad de Ciencias de la Administración. En la Facultad de Filosofía en cambio, la presencia de las mujeres es significativamente mayor que la de estudiantes hombres. En la Facultad de Medicina hay más mujeres que hombres aunque los porcentajes no son tan diferentes como en las otras facultades.

En total, las estudiantes mujeres son el 51,60 % versus 48,39 % de hombres.

En este período se graduaron 2059 estudiantes, 1218 mujeres y 841 hombres, porcentualmente 59,15 % mujeres y 40,84 % hombres.

En este período se anularon 19 matrículas, 2 corresponden a estudiantes mujeres y 17 a estudiantes hombres. 10,52 % mujeres versus 89,47 % hombres.

## 7. Medidas del eje.

### 7.1. Paridad en el acceso al poder, paridad en la retribución, paridad en el acceso a las carreras.

- Incentivar el acceso de más mujeres a cargos directivos y participación en el poder.
- Establecer criterios para eliminar las brechas en lo concerniente al apoyo económico de las docentes para sus estudios de doctorado.
- Establecer acciones afirmativas para facilitar el acceso a la titularidad de más mujeres dentro de la docencia.
- Socializar con mayor frecuencia la trayectoria de mujeres exitosas en el ámbito local, nacional e internacional.
- Adecuación de un lactarium.
- Implementación de una ludoteca.

### 7.2. Violencia de Género

## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

En diciembre de 2018, con la colaboración de la Corporación alemana GIZ, se realizó en la Universidad del Azuay una encuesta para conocer el impacto de la violencia contra las mujeres en docentes, personal administrativo y estudiantes. Los resultados de la misma fueron socializados con las autoridades en febrero del año 2020. De todos los indicadores, los más preocupantes fueron los relativos a la percepción de impunidad ante la violencia y a la aceptación tácita de la desigualdad entre hombres y mujeres.

### 7.2.1. Zonas seguras

Se ha tratado de integrar la prevención contra la violencia de una forma transversal, así, respecto al ingreso al campus, por ejemplo, se tomó en cuenta la seguridad frente a los elementos y las personas, se crearon bancas en el pabellón de ingreso como sitio seguro para esperar a alguien o para llamar un taxi. Se instaló también un buen sistema de iluminación para aumentar la movilidad segura dentro del campus.

### 7.2.2. Prevención permanente de la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria.

- Capacitar en la prevención de la violencia de género.
- Proteger, acompañar, reparar el daño ocasionado a las posibles víctimas.
- Sancionar a responsables de ejercer violencia contra las mujeres.
- Mejorar la seguridad dentro del campus.
- Ofrecer cursos de prevención de la violencia contra las mujeres.
- Realizar actividades que visibilicen de forma sistemática y sostenida la desigualdad de género así como los logros que se vayan dando.
- Presentar certificados que acrediten cumplimiento de los cursos realizados por la Universidad.
- Formación permanente a personal clave de la comunidad universitaria.

### 7.2.3. Indicadores de evaluación

- Registro informático de realización de los cursos, registros de calificaciones, registro del número de participantes y certificados emitidos.
- Obras concretas de acceso a la universidad y adecuación de espacios seguros y bien iluminados.
- Personal de seguridad que vigila los diferentes espacios, presencia de cámaras.
- Esta información será ofrecida por el Departamento de Género con la participación de personal del Aula Virtual, Talento Humano, TIC.
- Encuestas periódicas sobre ítems del protocolo de actuación para los casos de violencia en general y violencia de género, en particular.
- Registro de casos denunciados por acoso y violencia, comparación de datos obtenidos en este período respecto del anterior.

## 8. Discapacidad

La UDA se guía en este tema por la Ley Orgánica de Discapacidades. Durante este año se ha trabajado en la parte arquitectónica y de diseño del espacio físico, según los principios de acceso universal, así, la Facultad de Arquitectura y Diseño facilita el acceso a todos sus espacios para las personas con capacidades de movilidad diferentes.

- Se ha construido rampas de acceso a la administración central y a la plaza del auditorio y a la biblioteca.



## **DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

- La Facultad de Filosofía y la Facultad de Ciencias de la Administración cuentan con ascensores.
- Se ha buscado dar visibilidad en cada espacio para que todo funcione en conjunto, se cuiden los bienes al mismo tiempo que se da versatilidad a los distintos lugares evitando la segregación; todo el campus se ha vuelto un espacio que da comodidad y seguridad a todos sus miembros, además, invita a la permanencia en los espacios públicos.
- Se implementó un sistema de señalización: mapas de ingreso, tótems informativos con la ubicación de los diferentes departamentos de la universidad.