

## **Transversalización de la igualdad en la educación técnica - tecnológica ecuatoriana**

### **Mainstream of the equality in the technique - technological Ecuadorian education**

<sup>1</sup>Ángel Velásquez Cajas <sup>2</sup>Marco Sandoval Cárdenas <sup>3</sup>Cecibel Benavides Shigui

<sup>1</sup>Instituto Superior Tecnológico Vicente León, Ecuador

<sup>2</sup>Instituto Superior Tecnológico Vicente León, Ecuador

<sup>3</sup>Unidad de Gestión de Tecnologías ESPE, Ecuador

Corresponding Author: Ángel Velásquez Cajas

---

**ABSTRACT:** *This article exposes the actions taken in public policy to mainstream equality in technological education. The institutes are involved in this process. The strategy of implementation of equality plans in the gender, disability and interculturality axes is being carried out in the Technological Institute "Vicente León", in Latacunga city, Ecuador, supervised by Coordinación de Saberes Ancestrales and Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica of SENESCYT. The systematization allowed to detect the priority problems in each one of the before mentioned axes. The results obtained through the application of matrices and tools allow us to conclude that the construction of equality in technological institutes will be an arduous and persevering process.*

**Keywords:** *mainstream, equality, institutes gender, disability, interculturality, Vicente León.*

---

Date of Submission: 02-03-2020

Date of Acceptance: 19-03-2020

---

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los temas de igualdad, equidad y no discriminación siempre están latentes en las diversas coyunturas de la sociedad. Como punto de partida, se encuentra una investigación realizada entre los meses de febrero a mayo de 2013 por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior, CACES, en la que se buscaba indagar sobre las desigualdades y discriminaciones en la educación superior en el Ecuador, especialmente en universidades. El texto *Colonialidad del poder y educación superior* de Silva Charvet<sup>1</sup>, recogió los resultados finales de este proceso investigativo; la conclusión general es la negación del problema, a pesar que está visibilizado en las prácticas cotidianas de las instituciones de educación superior.

En este contexto de la educación superior ecuatoriana, dicho tema volvió a tomar fuerza a partir del 2014, con la Estrategia Nacional de Asistencia Técnica para la Elaboración de Planes de Igualdad con Instituciones de Educación Superior y el trabajo de Magdalena Herdoíza-Estévez, Investigadora Prometeo de la Coordinación de Saberes Ancestrales de la SENESCYT, plasmado en el libro *Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Como se indica en el libro, este fue el primer paso para el “fortalecimiento participativo de la política pública de igualdad en la educación superior, el mismo que se complementa con un proceso de difusión, capacitación y acompañamiento a las iniciativas de las instituciones de educación superior”<sup>2</sup>.

Como segundo paso, durante todo el 2016, se realizó un curso virtual gratuito en la plataforma FormaX de la Secretaría Nacional de la Administración Pública, llamado *Construyendo Igualdad en la Educación Superior* con una duración de 40 horas. Dicho curso, organizado por SENESCYT en conjunto con el Centro de Educación Continua del Instituto de Altos Estudios Nacionales (CEC - IAEN), cumplió el objetivo de capacitar a estudiantes, docentes y administrativos de las instituciones de educación superior sobre los temas de igualdad a través de la socialización del libro de Herdoíza.

Con las primeras experiencias de implementación de proyectos de igualdad y ambiente en algunas universidades, surge la necesidad de dotar a las instituciones lineamientos, modelos o pasos para construir planes de igualdad. Así nace la publicación de *Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior. Pasos para elaborar planes de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior* (SENESCYT - AECID, 2017); su contenido de “carácter práctico y pedagógico, constituyen insumos para que las instituciones de educación superior (IES) pongan en práctica los fundamentos y estándares de la política pública para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente”<sup>3</sup>.

A la par de la elaboración de este último instrumento, se inició la "Estrategia de asistencia técnica y acompañamiento para la elaboración de planes de igualdad en 41 institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos a nivel nacional"<sup>4</sup>. Cabe resaltar que los institutos son un proyecto naciente de educación superior en el Ecuador, pues anteriormente este tipo de formación estaba relegado a la educación media. El proyecto piloto de la estrategia inició en el mes de mayo con talleres a nivel nacional, donde fueron llamados delegados de los institutos a participar activamente en la inducción para la construcción de planes de igualdad en cada institución. Durante los encuentros de mayo, junio y julio del 2018 se conformaron equipos de trabajo denominados como: Equipos de Coordinación General (ECG), que guían todo el proceso, Equipos Zonales de Acompañamiento (EZA), encargados de coordinar acciones a nivel de institutos y los Equipos Técnicos de Transversalización (ETT), quienes se encargarán de trabajar en territorio para la elaboración del plan. Así, "la estrategia será operativizada mediante una metodología en cascada en la que participarán tres grupos de actores"<sup>4</sup>.

El objetivo primordial de la investigación es contribuir a la implementación de políticas basados en los cuatro ejes del proceso de transversalización igualdad de género, interculturalidad, discapacidad y ambiente, mediante la abolición progresiva de la discriminación y los marcados estereotipos socio-culturales en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León" a través de una herramienta técnica metodológica que oriente adecuadamente la planificación y las capacidades institucionales para la aplicación de políticas de igualdad y ambiente que se articulen a sus planificación institucionales.

Otro de los objetivos es construir en territorio un plan aplicable y real, tomando en cuenta a cada uno de los actores de la institución. Es necesario que la política pública pase de la simple enunciación a la práctica continua, para la mejora de la sociedad. La construcción del plan de igualdad permite obtener un punto de referencia para los actores involucrados en la educación tecnológica.

Otra de las intenciones de la presente investigación es revelar las situaciones problemáticas en la institución educativa en torno a los cuatro ejes antes mencionados. Para ello, se levanta un diagnóstico real basado en métodos cuantitativos que permiten la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo.

Se prevé que los documentos finales del plan de igualdad que cumple la estrategia nacional propuesta en el 2014 estén listos para mediados del 2020. En el presente documento se expondrán los resultados de la fase de diagnóstico y análisis, conseguidos a través de varias herramientas como matrices de análisis, preguntas generadoras, priorización y transversalización, árbol de problemas, contrastación de línea base, informes de análisis institucional, de las que se tomarán las más importantes para exponer los resultados.

## **II. METODOLOGÍA**

La metodología para la "Estrategia de asistencia técnica y acompañamiento para la elaboración de planes de igualdad en 41 institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos a nivel nacional" (Ramírez Coronel, 2018) permitió establecer la forma de recolectar y analizar la información para la toma de decisiones. En consecuencia, el método que se utilizó para el presente estudio fue el diseño de investigación exploratoria y descriptiva mediante la recolección de datos primarios mediante un formato estructurado y un proceso de interpretación formal, aplicados en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León" de Latacunga, Ecuador.

Se aplicó un modelo no probabilístico llamado muestreo por cuota. Este implica la selección de participantes prospectos de acuerdo con cuotas especificadas de antemano sobre características demográficas, actitudes o conductas específicas. El propósito fundamental es brindar la seguridad que los subgrupos especificados de la población meta definida estén representados en factores. En el presente estudio, el factor de cuota será la aplicación variables actitudinales presentes en los ejes de igualdad de género, discapacidad e interculturalidad en el instituto en análisis. Lo que se busca es un impacto socio-educativo al proponer el diseño y ejecución de un adecuado plan de transversalización de la igualdad en la institución.

La selección de participantes para el proceso de transversalización se lo realizó bajo la perspectiva cuantitativa y cualitativa. Se pretende buscar datos exactos en las mediciones de indicadores sociales para garantizar fidelidad a la realidad. Se aprovechó la tabulación obtenida de la encuesta levantada en la matriculación del periodo académico mayo - octubre 2018, donde se encontró datos sobre las variables de género, discapacidad y auto identificación étnica. Como complemento a la encuesta, se realizó un mapeo de actores a nivel institucional (estudiantes, administrativos y docentes). Como producto de ambas herramientas se obtuvo a 26 participantes que formaron parte del Comité Ampliado de Transversalización (CAT), exigido por los encargados del proceso (SENESCYT). En dicho comité se aplicarán los instrumentos de la investigación para el diagnóstico y análisis de la situación de la igualdad en el instituto en examinación.

## **III. DISCUSIÓN**

Mientras que en el primero levantamiento de información realizada en el 2013 en universidades reflejaban la invisibilización de la discriminación entre los actores de la comunidad universitaria, el estudio realizado en los institutos técnicos y tecnológicos demuestran una contundente aceptación de varios tipos de

discriminación en sus ambientes. A través de varias herramientas de recopilación de datos se ha logrado detectar la inconformidad de estudiantes, docentes y administrativos sobre el tema de discriminación de raza y género. Esto claramente refleja la influencia de la sociedad latinoamericana dentro de los espacios de educación superior y la inevitable desigualdad en el trato igualitario en Ecuador. Las estrategias a ser implementadas deberán enfocar todo su potencial en cambiar la mentalidad desde la academia hacia afuera, para así lograr un impacto mayor en la sociedad.

#### IV. RESULTADOS

Los procesos de la Estrategia Nacional de Asistencia Técnica para la Elaboración de Planes de Igualdad, realizados durante los años anteriores, se cumplieron los objetivos de difusión y capacitación virtual con ayuda de las publicaciones mencionadas en la introducción de este artículo.

Con respecto al resultado de los talleres y las estrategias de acompañamiento, el Instituto Tecnológico Superior “Vicente León”, a través de la aplicación de la encuesta dirigida al Comité Ampliado de Transversalización (CAT) definido previamente, obtuvo los primeros resultados. La interpretación de la matriz de priorización de problemas, diversificada en institucionalización, formación, vinculación e investigación, en aspectos de género, interculturalidad y discapacidad, determinó la presencia de factores que no promueven una sociedad donde hombres y mujeres tienen iguales derechos y acceso a oportunidades, políticas que promueven una sociedad sin discriminación por razones raciales, étnicas, de clase social, identidad y orientación sexual.

**Tabla 1:** Matriz de priorización de problemas.

Ámbito	Eje	Problemas	Criterios						Total
			A	B	C	D	E	F	
INSTITUCIONALIZACIÓN	Género	La misión Institucional no promueve una sociedad donde hombres y mujeres tienen iguales derechos y acceso a oportunidades.	5	5	3	1	3	3	20
	Interculturalidad	La misión Institucional no promueve una sociedad sin discriminación por razones raciales, étnicas, de clase social.	5	5	3	1	3	3	20
	Género	La misión Institucional no promueve una sociedad sin discriminación por razones de identidad y orientación sexual.	5	5	3	1	3	3	20
FORMACIÓN	Género	Las políticas y acciones Institucionales (PEI, planes de desarrollo, políticas de investigación y otras) no buscan la institucionalización de la equidad entre hombres y mujeres.	4	4	4	1	4	4	21
	Interculturalidad	Las políticas y acciones Institucionales (PEI, planes de desarrollo, políticas de investigación y otras) no buscan la erradicación de la discriminación étnica racial y de clase social.	4	4	4	1	4	4	21
	Género	Las políticas y acciones Institucional (PEI, planes de desarrollo, políticas de investigación y otras) no buscan la erradicación de la discriminación por identidad y orientación sexual.	4	4	4	1	4	4	21
VINCULACIÓN	Género	Los edificios y espacios generan un ambiente seguro (dan lugar a la violencia sexual ni física).	5	5	4	1	5	5	25
	Discapacidad	Los edificios y espacios no permiten fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad.	5	5	5	1	5	3	24
	Interculturalidad	Los recursos pedagógicos y didácticos usados para la formación (libros – bibliografías y otros) no incorporan la equidad entre hombres y mujeres, y el respeto a la diversidad.	3	3	3	1	3	4	17
INVESTIGACIÓN	Género	Quienes toman decisiones en el Instituto no son sensibles frente a las inequidades entre hombres y mujeres.	4	4	3	1	3	4	19
	Género	Personas LGBTI (Lesbiana – Gay – Bisexual – Transexual - Intersexual) no se sienten libres para expresarse.	5	5	3	1	3	2	19
	Interculturalidad	No se cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones raciales, étnicas o de clase	4	4	4	5	5	5	27

			social.																
<b>**Método del Baremo</b>																			
1	Muy bajo	A	Tendencia en el Tiempo.																
2	Bajo	B	Frecuencia.																
3	Medio	C	Gravedad o severidad del problema.																
4	Alto	D	Disponibilidad de Recursos.																
5	Muy alto	E	Vulnerabilidad y Posible Prevención del Problema.																
		F	Importancia Política.																

Otra de las herramientas llamada matriz de problemas y objetivos, visibiliza acciones que merman la institucionalización de la equidad entre hombres y mujeres; obstaculizan la erradicación de la discriminación étnica racial y de clase social. No existe la generación de un ambiente seguro que permita el fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad. Se carece de sensibilización frente a las inequidades entre hombres y mujeres, personas LGBTI, impidiendo el cumplimiento de la política pública estatal de rechazo a la discriminación.

**Tabla 2:** Matriz de problemas y objetivos.

<b>Problema 1:</b>  Los edificios y espacios no permiten fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad.	<b>Causa 1:</b>  Los edificios de uso público o que presten un servicio a la comunidad no son accesibles para personas con discapacidad, especialmente con movilidad reducida	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  No se promueve la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.
	<b>Causa 2:</b>  Los establecimientos de educación superior no adecuan los materiales de estudio y medios de enseñanza para que las personas con discapacidad puedan cursar las diferentes carreras.	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  Falta de autonomía personal de las personas con discapacidad en situación de dependencia.
<b>Objetivo central:</b>  Mejorar y adecuar la infraestructura del instituto en sus edificios y espacios que permitan el fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad.	<b>Objetivo específico 1:</b>  Implementar mecanismos para que los edificios de uso público o que presten un servicio a la comunidad sean accesibles para personas con discapacidad, especialmente con movilidad reducida.	<b>Estrategia 1:</b>  Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.
	<b>Objetivo específico 2:</b>  Proporcionar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que las personas con discapacidad puedan cursar las diferentes carreras.	<b>Estrategia 2:</b>  Brindar la autonomía personal de las personas con discapacidad en situación de dependencia.
<b>Problema 2:</b>  No se cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones de sexo-género.	<b>Causa 1:</b>  La diferencia y la diversidad, sea cual fuera su origen (de género, cultural, racial, socioeconómica, de orientación sexual o discapacidad/necesidades educativas especiales) no son prioridades para los Entidades de Educación Superior	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  La práctica de la discriminación reproduce estructuras desiguales de poder, de exclusión y de rechazo social a determinados grupos en razón de su condición o sus características
	<b>Causa 2:</b>  Existen restricción o preferencia que se fundamenta en diferentes motivos, ya sean culturales, étnicos, generacionales, de género, clase, ideología política, entre otros	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  No permite establecer relaciones de respeto en las cuales se garantiza a toda persona, comunidad, pueblo, nacionalidad o colectivo el goce de las mismas oportunidades
<b>Objetivo central:</b>  Cumplir con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones de sexo-género.	<b>Objetivo específico 1:</b>  Establecer como prioridades para las entidades de Educación Superior la diferencia y la diversidad, sea cual fuera su origen (de género, cultural, racial, socioeconómica, de orientación sexual o discapacidad/necesidades educativas especiales) a través de una política al servicio del ciudadano.	<b>Estrategia 1:</b>  Eliminar las práctica de la discriminación reproduce estructuras desiguales de poder, de exclusión y de rechazo social a determinados grupos en razón de su condición o sus características
	<b>Objetivo específico 2:</b>	<b>Estrategia 2:</b>

	Eliminar restricción o preferencia que se fundamenta en diferentes motivos, ya sean culturales, étnicos, generacionales, de género, clase, ideología política, entre otros	Establecer códigos de relaciones de respeto en las cuales se garantiza a toda persona, comunidad, pueblo, nacionalidad o colectivo el goce de las mismas oportunidades
<b>Problema 3:</b>  Quienes toman decisiones en el Instituto no son sensibles frente a las inequidades entre hombres y mujeres.	<b>Causa 1:</b>  Una sociedad donde la discriminación se permite o tolera es una comunidad donde las personas se ven privadas de ejercer libremente su potencial para ellos mismos y para la sociedad.	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  Se produce un trato menos favorable que el dispensado a las demás que se encuentran en una situación comparable solo porque forman parte, o se considera que pertenecen, a un determinado grupo o categoría de personas
	<b>Causa 2:</b>  Discriminar a una persona por padecer alguna discapacidad o enfermedad, o simplemente por ser distinta en algo	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  Hace que la gente se sienta impotente, impide que se conviertan en ciudadanos activos y que participen en el desarrollo de sus habilidades y, en muchos casos, de acceder al trabajo
<b>Objetivo central:</b>  Establecer normas de convivencia todos los segmentos que conforman el Instituto para eliminar las inequidades entre hombres y mujeres.	<b>Objetivo específico 1:</b>  Eliminar focos de discriminación esto permitirá que las personas puedan ejercer libremente su potencial para ellos mismos y para la sociedad.	<b>Estrategia 1:</b> Formular acciones afirmativas de brinde la seguridad para que hombre y mujer por igual cumplir obligación y se acojan a los derechos que la Constitución promulga.
	<b>Objetivo específico 2:</b>  Eliminar la discriminación a una persona por padecer alguna discapacidad o enfermedad, o simplemente por ser distinta en algo	<b>Estrategia 2:</b>  Erradicar las barreras que hace que la gente se sienta impotente, que se conviertan en ciudadanos activos y que participen en el desarrollo de sus habilidades y, en muchos casos, de acceder al trabajo
<b>Problema 4:</b>  Ciertas personas se sienten incómodas al hablar con personas con discapacidad	<b>Causa 1:</b>  Trato injusto, diferente y arbitrario que resulta difícil de demostrar, pero que los hace pensar en la discriminación	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  La discriminación y exclusión social que les impide ejercitar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven.
	<b>Causa 2:</b>  No se aplica el principio todas las personas con discapacidad deben recibir el mismo trato sin excepción alguna y sin distinción, ni discriminación	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  Prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral.
<b>Objetivo central:</b>  Formular mecanismos de interrelación para hablar con personas con discapacidad sin temor o prejuicio social.	<b>Objetivo específico 1:</b>  Eliminar el trato injusto, diferente y arbitrario que resulta difícil de demostrar, pero que los hace pensar en la discriminación	<b>Estrategia 1:</b>  Suprimir la discriminación y exclusión social que les impide ejercitar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven.
	<b>Objetivo específico 2:</b>  Aplicar el principio todas las personas con discapacidad deben recibir el mismo trato sin excepción alguna y sin distinción, ni discriminación	<b>Estrategia 2:</b>  Formular mecanismo para contrarrestar los prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral.
<b>Problema 5:</b>  El Instituto no dispone de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral.	<b>Causa 1:</b>  Miedo o desconocimiento sobre cómo se debe actuar en ese tipo de situaciones	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  Figuras de hostigamiento mayoritariamente de varones hacia mujeres
	<b>Causa 2:</b>  Proviene de actos continuos que comienzan con la desigualdad	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  Conductas como la violencia, la intimidación, y otros comportamientos abusivos en el trabajo, en cierta medida, siempre han existido
<b>Objetivo central:</b>	<b>Objetivo específico 1:</b>	<b>Estrategia 1:</b>

Diseñar mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral.	Suprimir el miedo o desconocimiento sobre cómo se debe actuar en ese tipo de situaciones <b>Objetivo específico 2:</b> Eliminar los actos continuos que manifiestan cierto grado de desigualdad y prejuicio social.	Eliminar las figuras de hostigamiento mayoritariamente de varones hacia mujeres <b>Estrategia 2:</b> Erradicar conductas como la violencia, la intimidación, y otros comportamientos abusivos en el trabajo, en cierta medida, siempre han existido
<b>Problema 6:</b>  Los programas de formación no incorporan los derechos de la población con diversidad étnica y de personas socialmente excluidas.	<b>Causa 1:</b> No se aplican las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres <b>Causa 2:</b> La discriminación marca de manera profunda diferencias en el trato injustificado hacia las personas, por el simple hecho de ser diferentes	<b>Efecto o consecuencia 1:</b> Las política de igualdad está sesgado, al orientarse, únicamente, hacia el género. Por razones antropológicas e históricas <b>Efecto o consecuencia 2:</b> La desigualdad restringe las posibilidades de ascenso educativo y social de grandes sectores de la población
<b>Objetivo central:</b>  Diseñar programas de formación que incorporen los derechos de la población con diversidad étnica y de personas socialmente excluidas.	<b>Objetivo específico 1:</b> Aplicar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres <b>Objetivo específico 2:</b> La discriminación marca de manera profunda diferencias en el trato injustificado hacia las personas, por el simple hecho de ser diferentes	<b>Estrategia 1:</b> Las política de igualdad está sesgado, al orientarse, únicamente, hacia el género. Por razones antropológicas e históricas <b>Estrategia 2:</b> Eliminar la desigualdad que restringe las posibilidades de ascenso educativo y social de grandes sectores de la población
<b>Problema 7:</b>  Estereotipo los discapacitados son seres que no pueden desenvolverse por sí mismos	<b>Causa 1:</b> La discapacidad es sólo una característica más y no lo que les define como profesionales <b>Causa 2:</b> La persona con discapacidad tendrá un menor rendimiento que el resto de los trabajadores	<b>Efecto o consecuencia 1:</b> El trabajador con discapacidad tendrá dificultades para integrarse en el equipo <b>Efecto o consecuencia 2:</b> Prejuicios y las ideas equivocadas sobre la discapacidad son parte de las costumbres y creencias de la gente
<b>Objetivo central:</b>  Eliminar el estereotipo los discapacitados son seres que no pueden desenvolverse por sí mismos	<b>Objetivo específico 1:</b> Promulgar que la discapacidad es sólo una característica más y no lo que les define como profesionales <b>Objetivo específico 2:</b> Instruir que la discapacidad es sólo una característica más y no lo que les define como profesionales	<b>Estrategia 1:</b> Eliminar barreras que impiden que el trabajador con discapacidad tendrá dificultades para integrarse en el equipo <b>Estrategia 2:</b> Suprimir en mayor medida los prejuicios y las ideas equivocadas sobre la discapacidad son parte de las costumbres y creencias de la gente
<b>Problema 8:</b>  El personal directivo del Instituto no utiliza un lenguaje incluyente frente a las diferencias de sexo, de orientación sexual, etnia y de clase.	<b>Causa 1:</b> Malas expresiones referentes a la Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales <b>Causa 2:</b> No se aplica un lenguaje adaptado a las condiciones socioculturales de la comunidad y bajo un método participativo y deductivo de diagnóstico y análisis de genero	<b>Efecto o consecuencia 1:</b> Crear que los roles sociales y culturales asignados a hombres y mujeres son naturales <b>Efecto o consecuencia 2:</b> Cuando hay defectos o trastornos en esta cualidad se producen serias interferencias y limitaciones en el desenvolvimiento y ajuste psicológico del afectado a su medio social.
<b>Objetivo central:</b>  Utilizar un lenguaje incluyente frente a las diferencias de sexo, de orientación sexual, etnia y de clase.	<b>Objetivo específico 1:</b> Eliminar malas expresiones referentes a la Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales <b>Objetivo específico 2:</b> Aplicar un lenguaje adaptado a las condiciones socioculturales de la comunidad y bajo un	<b>Estrategia 1:</b> Eliminar el estereotipos en que los roles sociales y culturales asignados a hombres y mujeres son naturales <b>Estrategia 2:</b> Buscar asistencia y terapia psicológica en la corrección de defectos o trastornos en

	método participativo y deductivo de diagnóstico y análisis de género	esta cualidad que se producen serias interferencias y limitaciones en el desenvolvimiento y ajuste psicológico del afectado a su medio social.
<b>Problema 9:</b>  Los programas de extensión social no contribuyen a la equidad entre hombres y mujeres.	<b>Causa 1:</b>  Desigualdad entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  No se fomenta logros en el acceso a la educación y el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral
	<b>Causa 2:</b>  No existe un manual para la inclusión de género en educación	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  No se evidencia el cambio de actitud hacia la aprobación de la participación de la mujer en el mercado laboral y que la mujer casada tenga un empleo fuera del hogar
<b>Objetivo central:</b>  Diseñar programas de extensión social que contribuyen a la equidad entre hombres y mujeres.	<b>Objetivo específico 1:</b>  Eliminar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo	<b>Estrategia 1:</b>  Fomentar logros en el acceso a la educación y el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral
	<b>Objetivo específico 2:</b>  Diseñar un manual para la inclusión de género en educación	<b>Estrategia 2:</b>  Motivar el cambio de actitud hacia la aprobación de la participación de la mujer en el mercado laboral y que la mujer casada tenga un empleo fuera del hogar
<b>Problema 10:</b>  Precariedad laboral las personas con capacidades diferentes no sólo se encuentran con dificultades por su naturaleza, sino que a nivel general el mercado laboral es cada vez más exigente y sólo hay vacantes de empleos que requieren una especialización técnica demasiado elevada para la población en general.	<b>Causa 1:</b>  No se proporciona un espacio más tranquilo u otros cambios para reducir las distracciones por ruido para alguien con discapacidades mentales	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  Se ha determinado que las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad son escasas
	<b>Causa 2:</b>  No existe capacitación y materiales escritos en formatos accesibles, tales como Braille, o casetes de audio, o en discos para computadora	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  La inclusión laboral de esta población es muy baja para personas con discapacidad
<b>Objetivo central:</b>  Suprimir la precariedad laboral de las personas con capacidades diferentes.	<b>Objetivo específico 1:</b>  Proporcionar un espacio más tranquilo u otros cambios para reducir las distracciones por ruido para alguien con discapacidades mentales	<b>Estrategia 1:</b>  Crear oportunidades de trabajo para personas con discapacidad son escasas
	<b>Objetivo específico 2:</b>  Generar procesos de capacitación y materiales escritos en formatos accesibles, tales como Braille, o casetes de audio, o en discos para computadora	<b>Estrategia 2:</b>  Incrementar la inclusión laboral de las personas con discapacidad
<b>Problema 11:</b>  No se establecen programas de bienestar que contribuyan a la eliminación del sexismo, el machismo y la homofobia.	<b>Causa 1:</b>  La conformación de la humanidad por mujeres y hombres se ve obstaculizada por el sexismo que atraviesa al mundo contemporáneo y se expresa en políticas, formas de relación y comportamiento, en actitudes y acciones entre las personas	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  Nos horroriza la homosexualidad y creemos que es enfermedad o perversión y por ello descalificamos, sometemos al ridículo y a la vergüenza a las personas, las discriminamos y las agredimos
	<b>Causa 2:</b>  Nuestra cultura es sexista en contenidos y grados en ocasiones sutiles e imperceptibles pero graves, y en otras es sexista de manera explícita, contundente e innegable.	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  Se considera que la heterosexualidad es natural, superior y positiva, y por antagonismo, se supone que la homosexualidad es inferior y es negativa
<b>Objetivo central:</b>  Establecer programas de bienestar que contribuyan a la eliminación del sexismo, el machismo y	<b>Objetivo específico 1:</b>  Diseñar códigos de convivencia como base fundamental la conformación de la humanidad por mujeres y hombres suprimiendo factores de sexismo que atraviesa al mundo	<b>Estrategia 1:</b>  Eliminar los prejuicios sociales en los que la horroriza la homosexualidad al creer que es enfermedad o perversión

la homofobia.	contemporáneo.	
	<b>Objetivo específico 2:</b> Eliminar nuestra cultura sexista en contenidos y grados.	<b>Estrategia 2:</b> Eliminar suposiciones de la heterosexualidad muy mal fundamentadas.
<b>Problema 12:</b>  Los proyectos de investigación tienen en cuenta las condiciones de vida y la posición social de mujeres y hombres.	<b>Causa 1:</b>  Las mujeres no son un grupo homogéneo desde el punto de vista de su situación socioeconómica y, al igual que los hombres, también están cruzadas por desigualdades de clase, aunque con algunas diferencias significativas que es preciso explicar.	<b>Efecto o consecuencia 1:</b>  La dimensiones de género y étnica adquieren cada vez mayor relevancia para comprender las relaciones entre hombres y mujeres en espacios multiculturales
	<b>Causa 2:</b>  El sexo femenino sólo tenía obligaciones en el hogar impuestas por el marido correspondiente.	<b>Efecto o consecuencia 2:</b>  Han surgido cuestionamientos respecto del uso de esta categoría de análisis para obtener un conocimiento más profundo e integral de las relaciones que se construyen entre mujeres y hombres
<b>Objetivo central:</b>  Elaborar proyectos de investigación tomando en cuenta las condiciones de vida y la posición social de mujeres y hombres.	<b>Objetivo específico 1:</b>  Establecer la coyuntura determinante en que las mujeres no son un grupo homogéneo desde el punto de vista de su situación socioeconómica y, al igual que los hombres, también están cruzadas por desigualdades de clase, aunque con algunas diferencias significativas que es preciso explicar.	<b>Estrategia 1:</b>  Aclarar que las dimensiones de género y étnica adquieren cada vez mayor relevancia para comprender las relaciones entre hombres y mujeres en espacios multiculturales
	<b>Objetivo específico 2:</b>  Eliminar el paradigma en que el sexo femenino sólo tenía obligaciones en el hogar impuestas por el marido correspondiente.	<b>Estrategia 2:</b>  Diseñar directrices apropiadas para obtener un conocimiento más profundo e integral de las relaciones que se construyen entre mujeres y hombres

Como resultado final de la fase de diagnóstico y análisis de la construcción del plan de igualdad en el Instituto Tecnológico Superior “Vicente León”, se elabora la matriz de transversalización correspondientes a los ejes de género, discapacidad e interculturalidad, diversificada en los cuatro ámbitos de gestión de la institución de educación superior: investigación formación, vinculación e institucionalización. Este producto contiene los indicadores sustanciales que se persiguieron durante el proceso.

**Tabla 3: Matriz de transversalización.**

EJE	CAMPO				INVESTIGACIÓN						
	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO	El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz.	Reconocen los problemas de discriminación por identidad y orientación sexual.	No hay representación equitativa entre mujeres y hombres en los cargos directivos.	En el Instituto no existe una cultura de reconocimiento y de respeto a la diversidad sexual en proyecto de Investigación.	Desarrollar una agenda de investigación para estudiar y analizar las formas en las que se expresan las desigualdades en el conjunto del Sistema de Educación Superior y sus instituciones, capaz de generar información cuantitativa sobre las brechas de género.	Número proyectos de investigación sobre género.	Al año 2019, contar con al menos un proyecto de investigación de género en el Instituto Tecnológico Superior “Vicente León”	Diseño de la estructura metodológica para los proyectos de investigación.	1.000,00	Vinculada a la partida presupuestaria de investigación.	Coordinación de investigación
INTERCULTURALIDAD	Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.	Eliminar los estereotipos y la discriminación que perpetúan la exclusión y crear un entorno accesible, propicio e inclusivo para todos.	Es representativa la población étnica entre los estudiantes las estrategias de comunicación promueven la erradicación de factores de racismo y clasismo.	Quiénes toman decisiones en el Instituto son sensibles con respecto a discriminaciones por razones raciales, étnicas y de clase social.	Acceso equitativo a oportunidades educativas, académicas e investigativas. Este comprende, pero no se limita, a acciones afirmativas encaminadas a la reducción o eliminación de prácticas discriminatorias dictadas por pertenencia étnica.	Número de campañas de concientización de igualdad y equidad en la educación superior.	Al año 2019, realizar al menos una campaña de igualdad y equidad en el Instituto Tecnológico Superior “Vicente León”	Diseño de contenidos, publicidad para la campaña de igualdad y equidad.	1.200,00	Vinculada a la partida presupuestaria de comunicación social.	Coordinación de comunicación
DISCAPACIDAD	La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.	Separar los estereotipos y la discriminación que perpetúan su exclusión y crear un entorno accesible, propicio e inclusivo para todos.	Algunas personas sienten lástima por las personas con discapacidad y dan por sentado que están amargadas debido a sus imposibilidades.	Ciertas personas se sienten incómodas al hablar con personas con discapacidad la principal barrera que se encuentra una persona con discapacidad son los edificios y espacios no permiten fácil acceso	Promover la coordinación racional entre oferta y demanda para la formación de profesionales en educación especial, y evaluar nuevas opciones de carreras para las personas con discapacidad y para el área de discapacidad.	Número de planes de adecuación de la infraestructura en el Instituto para personas con discapacidad	Al año 2019, desarrollar al menos un plan de contingencia para adecuar la infraestructura del en el Instituto Tecnológico Superior “Vicente León” para personas con discapacidad.	Estructuración del plan macro de contingencia de edificios y espacios físicos de la institución.	3.000,00	Vinculada a la partida presupuestaria de infraestructura interna de la institución.	Coordinación de infraestructura



EJE	CAMPO					FORMACIÓN					
	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO	El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz.	Fomentar la equidad y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.	Hombres y mujeres no tienen iguales derechos y acceso a oportunidades.	En el Instituto no existe una cultura de reconocimiento y de respeto a la diversidad sexual.	Asegurar que los reglamentos, estatutos, instrumentos de evaluación, requisitos para la aprobación de carreras, entre otros, contemplen los estándares de igualdad de género.	Número de ajuste al Reglamento Interno y Código de convivencia para cumplir con los estándares de igualdad de género en el Instituto	Al Año 2019, realizar al menos un ajuste al Reglamento Interno y Código de convivencia del Instituto Tecnológico Superior "Vicente León"	Ajustes al Reglamento Interno Institucional por etapas y creación del Código de convivencia en la comunidad educativa.	1.000,00	Vinculada a la partida de Cultura Organizacional.	Coordinación de Cultura Organizacional
INTERCULTURALIDAD	Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.	Desarrollar un mundo inclusivo y sostenible que acceja a la humanidad en toda su diversidad	No se cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones raciales, étnicas o de clase social	El Instituto no dispone de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral.	Eliminación de toda forma de discriminación y violencia por razones de pertenencia étnica a pueblos y nacionalidades, como requisito de igualdad fundamentado en los derechos humanos, con medidas normativas, de vigilancia y de apoyo a las personas discriminadas o victimizadas.	Porcentaje casos atendidos relacionados con maltrato, violencia y acoso laboral en el Instituto.	Al año 2019, procesar el 100% de los casos maltrato, violencia y acoso laboral en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León".	Establecer un plan de contingencia para despachar procesos relacionados con maltrato, violencia y acoso laboral	1.000,00	Vinculada a la partida de Jurídico.	Coordinación Jurídica Institucional.
DISCAPACIDAD	La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.	Mejorar y adecuar la infraestructura del Instituto en sus edificios y espacios que permitan el fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad.	La principal barrera que se encuentra una persona con discapacidad es la desconfianza que tienen la mayoría de personas de que tengan la capacidad de trabajar.	Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio en la institución no disponen de la adecuada capacitación y formación para atender las necesidades de las personas con discapacidad.	Capacitar a docentes y técnicos que profundicen este tema desde el punto de vista de la valoración e inclusión de las personas con discapacidad, para su aplicación en los programas de estudio; mallas curriculares, material de estudio, ayudas técnicas, tecnologías y facilidades para la atención a las necesidades educativas especiales.	Número de procesos de formación y capacitación para Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio para atender las necesidades de las personas con discapacidad.	Al año 2019 desarrollar al menos un plan de formación y capacitación para Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio para atender las necesidades de las personas con discapacidad en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León"	Eventos de capacitación para Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio para atender las necesidades de las personas con discapacidad.	2.000,00	Vinculada a la partida de Cultura Organizacional.	Coordinación de Cultura Organizacional
EJE	CAMPO					VINCULACIÓN					
	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO	El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz.	Buscan la institucionalización de la equidad entre hombres y mujeres.	No se establece programas de bienestar que contribuyan a la eliminación del sexismo, el machismo y la homofobia.	No hay representación equitativa entre mujeres y hombres en los cargos directivos	Estudiar, proponer y ejecutar mecanismos de distribución equitativa de recursos, capaces de reflejar y ejecutar la política de transversalización de la igualdad de género. A la vez, garantizar que las políticas y mecanismos de acceso a becas y crédito educativo contemplen las desventajas comparativas de las mujeres y personas con diversa identificación sexo-generica.	Número de programas de bienestar que contribuyan a la eliminación del sexismo, el machismo y la homofobia.	Al año 2019, desarrollar al menos un programa de bienestar que contribuya a la eliminación del sexismo, el machismo y la homofobia en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León"	Eventos de capacitación para Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio de bienestar institucional que contribuyan a la eliminación del sexismo, el machismo y la homofobia.	2.000,00	Vinculada a la partida de Cultura Organizacional.	Coordinación de Cultura Organizacional
INTERCULTURALIDAD	Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.	Erradicar la discriminación por identidad y orientación sexual.	Los programas de bienestar no contribuyen a la eliminación del racismo y el clasismo.	En el Instituto no existe una cultura de no discriminación por razones raciales, étnicas o de clase social.	Diseño y ejecución de programas y proyectos de interaprendizaje en vínculo con comunidades étnico-culturales diversas, en tanto fuente de conocimientos, nuevos valores y diálogos interculturales.	Número de programas de bienestar que contribuyan a la eliminación del racismo y el clasismo.	Al año 2019, desarrollar al menos un programa de bienestar que contribuya a la eliminación del racismo y el clasismo en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León".	Eventos de capacitación para Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio de bienestar institucional para eliminación del racismo y el clasismo.	2.000,00	Vinculada a la partida de Cultura Organizacional.	Coordinación de Cultura Organizacional
DISCAPACIDAD	La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.	Eliminar la precariedad laboral las personas con capacidades diferentes no sólo se encuentran con dificultades por su naturaleza, sino que a nivel general el mercado laboral es cada vez más exigente y sólo hay vacantes de los empleos que requieren una especialización técnica demasiado elevada para la población en general.	Vivimos en una sociedad de prejuicios, donde emitimos un juicio sin conocer el contexto ni la historia que hay detrás de cada persona.	No es fácil tener de un lugar a otro si no cuentan con la infraestructura o servicios necesarios para ellos.	Crear una unidad institucional que coordine la educación inclusiva y especial, y que vigile y proteja los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación y la violencia física o psicológica.	Porcentaje del catastro completo del registro de Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio, a través de fichas individuales.	Al año 2019, llegar al 100% catastro completo del registro de Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio, a través de fichas individuales en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León".	Registro de Autoridades, docente, estudiantes, personal administrativo y de servicio, a través de fichas individuales.	1.000,00	Vinculada a la Partida De Bienestar Estudiantil	Departamento de Bienestar Estudiantil

EJE	CAMPO					INSTITUCIONALIZACIÓN					
	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO	El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz.	Establecer normas de convivencia todos los segmentos que conforman el Instituto para eliminar las inequidades entre hombres y mujeres.	No se cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones de sexo-género.	Los docentes buscan una sociedad sin discriminación por razones de identidad y orientación sexual.	Desarrollar conocimientos y recursos didácticos modelo, apropiados para los diferentes niveles educativos.	Número de capacitaciones para eliminar el rechazo a la discriminación por razones de sexo-género.	Al año 2019, realizar al menos un evento de capacitación para eliminar rechazo a la discriminación por razones de sexo-género en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León".	Diseño de recursos didácticos modelo, apropiados para los diferentes niveles educativos para promulgar el derecho a la igualdad y equidad en la educación superior.	3.000,00	Vinculada a La Partida De Comunicación Social	Coordinación de comunicación
INTERCULTURALIDAD	Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales. La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.	Diseñar programas de formación que incorporen los derechos de la población con diversidad étnica y de personas socialmente excluidas.	Las estrategias de comunicación no promueven la erradicación del racismo y clasismo.	Quienes toman decisiones en el Instituto no son sensibles frente a las inequidades entre hombres y mujeres.	Participar en procesos de construcción, consolidación y fomento del desarrollo de marcos jurídicos que definan las responsabilidades ambientales que tienen los diferentes sectores de la sociedad civil (Gobiernos Autónomos Descentralizados, sector privado, institutos educativos, etc.).	Número de eventos comunicacionales que promuevan la erradicación del racismo y clasismo.	Al año 2019, realizar al menos dos eventos comunicacionales que promuevan la erradicación del racismo y clasismo en el Instituto Tecnológico Superior "Vicente León".	Planificación de eventos comunicacionales que promuevan la erradicación del racismo y clasismo.	2.000,00	Vinculada a La Partida De Comunicación Social	Coordinación de comunicación
DISCAPACIDAD	La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.	Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.	Falta de autonomía personal de las personas con discapacidad en situación de dependencia.	Los edificios y espacios no permiten fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad.	Participar en procesos de construcción, consolidación y fomento del desarrollo de marcos jurídicos que definan las responsabilidades ambientales que tienen los diferentes sectores de la sociedad civil (Gobiernos Autónomos Descentralizados, sector privado, institutos educativos, etc.).	Porcentaje de avances en la adecuación del edificios y espacios que permitan fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad.	Al año 2019, realizar al menos el 65% en la adecuación del edificios y espacios que permitan fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad del Instituto Tecnológico Superior "Vicente León".	Adecuación de los edificios y espacios físicos de la institución para la atención a personas con discapacidad.	15.000,00	Vinculada a la partida presupuestaria de Infraestructura interna de la institución.	Coordinación de infraestructura

## V. CONCLUSION

La matriz de transversalización, en detallado análisis, arroja varios aspectos que promueven el análisis en cada ámbito de gestión. Muchos resultados reflejan las realidades cotidianas de minusvaloración de la mujer en cargos directivos, los marcados estereotipos que provoca el machismo y la falta de importancia que se le da al tema por parte de muchos actores de la comunidad académica. También se detecta la presencia latente de discriminación en las aulas y la inaccesibilidad en la infraestructura para personas con discapacidad. El diagnóstico y análisis han permitido visualizar completamente los problemas a ser solucionados por la política pública en la consecución del plan de igualdad en los institutos tecnológicos, específicamente en el ITS "Vicente León".

La implementación de las políticas públicas para la construcción de planes de igualdad en la educación tecnológica ayuda a mejorar las relaciones humanas dentro de la sociedad. El compromiso de todos los actores involucrados resulta fundamental para que las estrategias se puedan cumplir en los plazos y alcances deseados. Aún queda mucho camino por recorrer en una visión global en el trato igualitario para todos tomando en cuenta sus diferencias y respetando cada una de ellas con la equiparación de derechos y obligaciones de todas las partes que conforman un todo.

## REFERENCIAS

- [1]. Silva Charvet, É. (2019). Colonialidad del poder y educación superior. Experiencia del caso ecuatoriano. Quito: Dirección de Estudios e Investigación del CACES.
- [2]. Herdoíza, M. (2015). Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente. Quito: SENESCYT - UNESCO.
- [3]. SENESCYT - AECID. (2017). Guía para la igualdad y ambiente en la Educación Superior. Pasos para elaborar planes de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior. Quito: CIESPAL.
- [4]. Ramírez Coronel, E. F. (04 de julio de 2018). Convocatoria taller de socialización - Construcción Planes de Igualdad. Memorando Nro. SENESCYT-SFTYT-DPATT-2018-0079-M. Quito, Ecuador: SENESCYT.