



# PLAN DE IGUALDAD

2026 - 2029



**USGP**  
UNIVERSIDAD  
SAN GREGORIO  
DE PORTOVIEJO



# 1. CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN ESTRATÉGICA

## 1.1. La Igualdad como Principio Fundacional de la USGP

La Universidad San Gregorio de Portoviejo (USGP) reafirma su compromiso con la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y equitativa, alineándose con los principios fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y, de manera específica, con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que garantiza la igualdad de oportunidades para todos los actores del Sistema de Educación Superior. Este principio orienta el acceso, la permanencia, la movilidad y el egreso dentro del sistema educativo, libres de toda forma de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, etnia, cultura, condición socioeconómica, discapacidad, edad, situación migratoria, credo o cualquier otra condición que limite el ejercicio pleno de derechos.

En coherencia con este marco normativo, y en cumplimiento del Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior, expedido por el Consejo de Educación Superior (CES), la USGP asume la igualdad como un eje transversal de su estructura institucional, su modelo educativo y su gestión académica y administrativa. La formulación del **Plan Institucional de Igualdad 2026–2029** responde tanto a la obligación legal de las Instituciones de Educación Superior de elaborar e implementar políticas y planes orientados a la eliminación de brechas estructurales, como al compromiso ético de promover una cultura universitaria basada en el respeto, la dignidad humana y la justicia social.

La Universidad San Gregorio de Portoviejo, fiel a su vocación humanista y a su compromiso con el desarrollo social, educativo y productivo de la provincia de Manabí y del país, concibe la igualdad como un pilar esencial para el cumplimiento de su misión institucional. Desde esta perspectiva, la universidad se reconoce como un espacio plural, abierto al pensamiento crítico y al diálogo de saberes, que rechaza de manera expresa toda forma de exclusión, discriminación, violencia o trato desigual dentro de la vida universitaria.

El presente **Plan Institucional de Igualdad 2026–2029** se concibe como un instrumento estratégico que permite incorporar de manera efectiva el principio de igualdad en todas las dimensiones de la vida universitaria, incluyendo la docencia, la investigación, la vinculación con la sociedad, la gestión institucional y la participación en los órganos de gobierno universitario. En este marco, el Plan impulsa acciones orientadas a garantizar condiciones reales de igualdad de

oportunidades, promover la participación equitativa de las mujeres y de los grupos históricamente excluidos en los espacios de toma de decisiones, y fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción frente a la discriminación, el acoso y la violencia.

Asimismo, el Plan reconoce la necesidad de transitar de una igualdad meramente formal hacia una igualdad sustantiva, capaz de identificar, visibilizar y corregir las desigualdades estructurales que afectan a determinados grupos de la comunidad universitaria. Para ello, se apoya en diagnósticos institucionales, políticas de acción afirmativa, programas de acompañamiento y sistemas de seguimiento y evaluación que permitan medir avances, garantizar la rendición de cuentas y ajustar estrategias de manera oportuna.

Con la implementación del **Plan Institucional de Igualdad 2026–2029**, la Universidad San Gregorio de Portoviejo no solo da cumplimiento a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias del Sistema de Educación Superior, sino que asume un rol activo como agente de transformación social, consolidándose como una institución comprometida con la construcción de entornos educativos inclusivos, democráticos y respetuosos de la diversidad. De esta manera, la USGP aspira a constituirse en un referente regional y nacional en la promoción de la igualdad de oportunidades y en la defensa de los derechos humanos en el ámbito de la educación superior.

## **1.2. Alineación Estratégica con el PEDI 2025-2029**

El Plan Institucional de Igualdad 2026–2029 mantiene una articulación directa y coherente con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2025–2029, integrándose como un componente transversal que fortalece la gestión institucional desde un enfoque de derechos, inclusión y equidad. Esta alineación estratégica permite que la igualdad no sea concebida únicamente como un valor institucional, sino como un criterio estructural que orienta la planificación y la toma de decisiones en todos los niveles de la universidad.

Su integración al PEDI contribuye de manera concreta al fortalecimiento de la calidad educativa, al desarrollo de entornos académicos seguros y respetuosos, al fomento de la participación democrática de la comunidad universitaria y al ejercicio efectivo de la responsabilidad social universitaria. De esta forma, la perspectiva de igualdad se incorpora de manera orgánica en los procesos académicos, administrativos, investigativos y de vinculación, garantizando coherencia entre el discurso institucional y la práctica cotidiana.

En este marco, la igualdad se consolida como un eje operativo de gestión universitaria que orienta la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas

institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional sustentada en la dignidad humana, el respeto a la diversidad y la justicia social.

### **1.3. Enfoque Proactivo y de Transformación Institucional**

El Plan Institucional de Igualdad adopta un enfoque proactivo, preventivo y transformador que fortalece de manera sostenida la cultura organizacional de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. Esta orientación permite anticipar riesgos, promover entornos universitarios respetuosos y consolidar prácticas institucionales coherentes con los principios de igualdad, equidad y no discriminación, fortaleciendo la convivencia, el bienestar y la corresponsabilidad dentro de la comunidad universitaria.

La construcción de una cultura institucional basada en la igualdad se sostiene a través de procesos permanentes de sensibilización, formación en derechos humanos y enfoque de género, revisión crítica de prácticas institucionales y fortalecimiento de espacios seguros de participación. Estas acciones permiten consolidar un entorno universitario más consciente, reflexivo y comprometido con la dignidad humana, favoreciendo relaciones basadas en el respeto, la inclusión y la diversidad.

Desde esta perspectiva, la igualdad se integra progresivamente como parte estructural de la identidad institucional, posicionando a la Universidad San Gregorio de Portoviejo como un referente regional en la gestión universitaria con enfoque de derechos humanos, inclusión y diversidad. Este enfoque fortalece la coherencia entre el discurso institucional y la práctica cotidiana, consolidando una cultura organizacional basada en la justicia social.

De este modo, la universidad fortalece su misión formativa al consolidar profesionales con excelencia académica, conciencia ética, pensamiento crítico y compromiso social, contribuyendo activamente a la transformación positiva de la sociedad y reafirmando su visión de liderazgo en los procesos de cambio social.

## **CAPÍTULO 2: MARCO NORMATIVO**

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en un robusto marco jurídico y estratégico, que va desde los compromisos internacionales adquiridos por el Estado hasta los instrumentos de planificación interna de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, garantizando así su plena legitimidad, pertinencia y alineamiento institucional.

### **2.1. Normativa Nacional**

El marco constitucional ecuatoriano reconoce la igualdad y la no discriminación como pilares fundamentales del Estado constitucional de derechos y justicia. La Constitución de la República del Ecuador consagra en su artículo 11 numeral 2 el derecho a la igualdad material y prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, etnia, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado civil, religión, ideología, condición migratoria o cualquier otra distinción que tenga por objeto o resultado menoscabar el ejercicio de los derechos. Este mandato constitucional impone, además, la obligación estatal de adoptar medidas de acción afirmativa orientadas a garantizar la igualdad real de los grupos históricamente excluidos.

En el ámbito educativo, la Constitución reconoce a la educación como un derecho fundamental y un deber ineludible del Estado. Los artículos 26 y 27 establecen que la educación debe ser inclusiva, intercultural, democrática, participativa y de calidad, orientada al respeto de los derechos humanos, la equidad de género, la justicia social y la valoración de la diversidad. Asimismo, el artículo 47 garantiza de manera específica el derecho de las personas con discapacidad a acceder a una educación inclusiva y de calidad, mientras que los artículos 341 y 343 refuerzan la obligación estatal de generar condiciones estructurales para la igualdad y de consolidar un sistema educativo inclusivo, diverso y respetuoso de las diferencias.

Este marco constitucional se articula con los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador, particularmente con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 2015. En este contexto, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) establece como propósito garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas. De manera específica, la meta 4.3 dispone que, para 2030, se debe asegurar el acceso en condiciones de igualdad a la educación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. La educación superior constituye, además, un eje transversal para el cumplimiento de otros objetivos de la Agenda 2030, como la erradicación de la pobreza (ODS 1), la salud y el bienestar (ODS 3), la igualdad de

género (ODS 5), el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), la reducción de las desigualdades (ODS 10), la acción por el clima (ODS 13) y la promoción de la paz, la justicia y las instituciones sólidas (ODS 16).

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) desarrolla estos principios constitucionales e internacionales y los proyecta directamente sobre la gestión universitaria. En su artículo 4, reconoce el derecho a la educación superior como el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos académicos, para acceder a una formación académica y profesional de calidad, con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. El artículo 5 establece los derechos de las y los estudiantes, entre los que se destacan el acceso, la permanencia, la movilidad, el egreso y la titulación sin discriminación; el derecho a una educación superior de calidad en igualdad de oportunidades; el acceso a una educación laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa; y el derecho a recibir becas, créditos y otras formas de apoyo económico que garanticen la igualdad de oportunidades en el proceso de formación.

El artículo 9 de la LOES vincula a la educación superior con la construcción del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, el respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza, mientras que el artículo 11 atribuye al Estado Central la responsabilidad de promover políticas públicas orientadas a la integración y promoción de la diversidad cultural del país, así como a garantizar una oferta académica pertinente y acorde a los requerimientos del desarrollo nacional.

En relación con los principios del Sistema de Educación Superior, el artículo 12 de la LOES establece la autonomía responsable, el cogobierno, la igualdad de oportunidades, la calidad, la pertinencia y la integralidad como fundamentos del sistema. Por su parte, el artículo 13 determina funciones específicas orientadas a la garantía de derechos, entre ellas asegurar las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad desarrollen plenamente sus potencialidades y promover las lenguas, culturas y saberes ancestrales de los pueblos y nacionalidades del Ecuador, en el marco de la interculturalidad.

El Título III de la LOES desarrolla de manera expresa el principio de igualdad de oportunidades. El artículo 71 define este principio como la garantía de las mismas posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación por razones de género, orientación sexual, etnia, cultura, condición socioeconómica, discapacidad u otras. En este marco, los artículos 74 y 75 establecen la obligatoriedad de implementar políticas de cuotas y mecanismos de participación equitativa a favor de grupos históricamente excluidos, especialmente de las mujeres, tanto en el acceso al sistema como en los espacios de gobierno universitario. A su vez, el artículo 77 dispone la creación de programas de becas y

ayudas económicas que beneficien, al menos, al 10% de la población estudiantil regular, priorizando a personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica, estudiantes con alto rendimiento académico, personas con discapacidad y deportistas de alto rendimiento.

Los artículos 85 y 86 fortalecen los mecanismos de equidad mediante sistemas de evaluación estudiantil transparentes, justos y equitativos, así como a través de la obligatoriedad de contar con Unidades de Bienestar Estudiantil responsables de promover la orientación vocacional, el acceso a apoyos económicos, la prevención de la violencia, la protección de la integridad física, psicológica y sexual, y la atención integral a las y los estudiantes.

A este marco legal se incorpora el Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior, expedido por el Consejo de Educación Superior (CES) en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales como organismo de regulación del sistema. Este reglamento desarrolla de manera operativa el principio de igualdad de oportunidades consagrado en la Constitución y en la Ley Orgánica de Educación Superior, y resulta de **cumplimiento obligatorio** para todas las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior. La normativa establece obligaciones específicas para las universidades en materia de elaboración de diagnósticos institucionales, formulación e implementación de planes de igualdad, asignación de recursos humanos, técnicos y financieros, aplicación de medidas de acción afirmativa y seguimiento y evaluación periódica de los avances alcanzados. Asimismo, consolida como principios rectores la igualdad, la equidad, la inclusión, la interculturalidad, la progresividad, la corresponsabilidad y la opción preferencial por grupos en situación de vulnerabilidad, los cuales orientan de manera directa el diseño, la estructura y los mecanismos de seguimiento del presente Plan Institucional de Igualdad.

Este entramado normativo se complementa con el Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (CES), cuyo artículo 5 incorpora el enfoque de derechos como principio transversal del sistema, estableciendo que la igualdad y la no discriminación deben orientar todas las políticas, procesos académicos y administrativos a nivel nacional. En conjunto, este marco normativo nacional configura una base jurídica sólida y vinculante para la formulación e implementación de planes institucionales de igualdad en las universidades ecuatorianas.

## **2.2. Normativa Institucional**

La Universidad San Gregorio de Portoviejo ha desarrollado un marco normativo interno coherente con los principios constitucionales, la Ley Orgánica de Educación

Superior, la normativa emitida por el Consejo de Educación Superior y los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano, consolidando la igualdad, la no discriminación y el enfoque de derechos como ejes transversales de su modelo de gestión institucional.

El Estatuto de la Universidad reconoce expresamente la igualdad de oportunidades, la inclusión, la interculturalidad y el respeto a la diversidad como principios rectores de la vida universitaria, garantizando el acceso, la permanencia, la movilidad y el egreso de estudiantes, docentes y personal administrativo en condiciones de equidad. Este instrumento establece, además, la obligación institucional de armonizar permanentemente la normativa interna con las disposiciones del Sistema de Educación Superior y con los estándares de calidad definidos por los organismos de regulación y control.

El Reglamento de Régimen Académico de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, en concordancia con el artículo 4 de la LOES y con el Reglamento de Régimen Académico del CES, incorpora de manera explícita el enfoque de derechos como principio orientador de la política académica institucional, reconociendo a la igualdad y a la no discriminación como fundamentos que guían los procesos de formación, evaluación, titulación y acompañamiento estudiantil.

El Reglamento General y los reglamentos académicos y administrativos conexos regulan los procedimientos de admisión, matrícula, evaluación, promoción, titulación, régimen disciplinario y participación universitaria desde una perspectiva de justicia, transparencia, equidad y respeto a los derechos fundamentales, asegurando la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades.

En materia de apoyo económico y permanencia estudiantil, la Universidad cuenta con normativa específica, como el Reglamento de Becas y Descuentos para Estudiantes, el Reglamento de Concesión de Becas para Estudios de Postgrado que oferta la Universidad San Gregorio de Portoviejo y el Reglamento de Concesión de Becas para Estudios de Postgrado del Personal Administrativo, los cuales operativizan el mandato legal de acción afirmativa y garantizan condiciones de equidad en el acceso y continuidad de los estudios, especialmente para personas en situación de vulnerabilidad.

De especial relevancia resulta el Reglamento de Acción Afirmativa, junto con el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso, Violencia y Discriminación, instrumentos que materializan el enfoque de derechos, la igualdad y la no discriminación en la gestión institucional. Estas normativas establecen procedimientos claros y obligatorios para la prevención, atención, acompañamiento, investigación y sanción de situaciones que vulneren la dignidad, la integridad física, psicológica o sexual de las personas que integran la comunidad universitaria, en



concordancia con lo dispuesto en los artículos 71, 74, 75 y 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Asimismo, estos instrumentos operativizan las políticas de acción afirmativa a favor de grupos históricamente excluidos y fortalecen el rol de las instancias institucionales responsables de la protección de derechos, particularmente la Unidad de Bienestar Universitario. Su aplicación contribuye a la construcción de entornos educativos seguros, libres de violencia y discriminación, garantizando condiciones reales de igualdad para el acceso, la permanencia y el desarrollo pleno de la vida académica, en coherencia con los principios del Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior y con los compromisos asumidos por la Universidad San Gregorio de Portoviejo en materia de igualdad, equidad e inclusión.

El Reglamento de Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil y la normativa del Departamento de Bienestar Universitario fortalecen la garantía de derechos mediante mecanismos de orientación vocacional, apoyo psicosocial, prevención de la deserción, promoción de la salud integral y atención a necesidades educativas específicas. En este marco, la Unidad de Bienestar Universitario desempeña un rol estratégico en la promoción de entornos libres de violencia, discriminación y acoso, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 86 de la LOES.

El Código de Ética institucional constituye otro pilar fundamental del marco normativo interno, al establecer principios de conducta orientados al respeto, la integridad, la responsabilidad social, la igualdad y la convivencia armónica, aplicables a estudiantes, docentes, autoridades y personal administrativo.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2025–2029 integra la igualdad, la inclusión y la equidad como ejes transversales de la planificación universitaria, asegurando coherencia entre la visión institucional, los objetivos estratégicos y las políticas operativas. En este sentido, el Plan Institucional de Igualdad se configura como un instrumento articulador que concreta estos principios en acciones, indicadores y mecanismos de seguimiento.

En conjunto, el marco normativo nacional e institucional consolida un soporte jurídico sólido para la implementación del Plan Institucional de Igualdad 2026–2029, garantizando que sus disposiciones respondan tanto a las exigencias legales del Sistema de Educación Superior como al compromiso ético y social de la Universidad San Gregorio de Portoviejo con la dignidad humana, la justicia social y la transformación educativa.

## CAPÍTULO 3: PRINCIPIOS RECTORES

El Plan de Igualdad de la USGP se rige por un conjunto de principios que orientan su diseño, implementación y evaluación. Estos principios integran el marco normativo del Consejo de Educación Superior (CES) con la identidad y valores estratégicos de la Universidad San Gregorio de Portoviejo.

### 3.1. Principios del Sistema de Educación Superior (CES)

1. **Principio de Igualdad:** Garantía de que todos los miembros de la comunidad universitaria son titulares de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
2. **Principio de Equidad y Protección:** Reconocimiento de las diferencias y desventajas históricas, mediante la implementación de acciones afirmativas y medidas de protección para corregir desigualdades y asegurar un tratamiento justo.
3. **Principio de Participación y No Discriminación:** Promoción de la participación activa de toda la comunidad universitaria, excluyendo cualquier forma de distinción, exclusión o restricción basada en género, etnia, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición socioeconómica, o cualquier otra condición.
4. **Principio de Interculturalidad:** Fomento del diálogo, intercambio y enriquecimiento mutuo entre los distintos saberes, culturas, cosmovisiones e identidades que convergen en la universidad.
5. **Principio de Desarrollo Integral e Incluyente:** Compromiso con la eliminación de barreras para asegurar la participación plena y el desarrollo holístico de cada persona en su dimensión individual y social.
6. **Principio de Progresividad y No Regresión:** Las medidas de igualdad adoptadas serán sostenibles y estarán sujetas a una mejora continua, sin que pueda adoptarse retroceso alguno en los niveles de protección ya alcanzados.
7. **Principio de Opción Preferencial:** Priorización en la atención y asignación de recursos a las personas y grupos que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad o exclusión.

### 3.2. Principios Estratégicos USGP

Los principios estratégicos institucionales que orientan el presente Plan de Igualdad se fundamentan en el Estatuto Universitario, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI), el Código de Ética y la normativa interna vigente, constituyéndose en directrices transversales de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades, instancias académicas, administrativas y para la totalidad de la comunidad universitaria.

## **Transversalidad**

La perspectiva de igualdad, equidad e inclusión se integrará de manera horizontal y vertical en todas las funciones sustantivas de la universidad —docencia, investigación y vinculación con la sociedad— así como en los procesos de gestión académica, administrativa y financiera. De esta forma, la igualdad deja de concebirse como una acción aislada o dependiente de una unidad específica y se consolida como un componente estructural de la planificación, ejecución y evaluación institucional.

## **Corresponsabilidad Institucional**

La implementación del presente Plan constituye un deber compartido por todas las instancias de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. Si bien el Departamento de Bienestar Universitario ejerce la coordinación técnica y operativa, cada autoridad, dirección, coordinación, carrera y dependencia administrativa es responsable de incorporar las acciones del Plan dentro de su ámbito de competencia, garantizando una gestión articulada y sostenible.

## **Enfoque de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva**

Todas las acciones contempladas en el Plan se fundamentan en el respeto irrestricto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de las personas. La universidad asume la igualdad no solo como principio formal, sino como igualdad sustantiva, lo que implica la adopción de medidas activas orientadas a remover las barreras estructurales que limitan el ejercicio real de derechos dentro de la comunidad universitaria.

## **Evidencia, Mejora Continua y Enfoque Interseccional**

La formulación, implementación y evaluación de las acciones se sustentará en diagnósticos institucionales sólidos, indicadores verificables y datos desagregados. Este principio reconoce que las desigualdades se expresan de manera diferenciada según la interacción de múltiples factores como género, etnia, discapacidad, edad, condición socioeconómica u origen territorial, por lo que la respuesta institucional deberá ser diferenciada, técnica y contextualizada.

## **Cultura de Respeto, Convivencia y Paz**

La universidad promoverá entornos seguros, libres de violencia, discriminación y acoso, fortaleciendo relaciones basadas en el respeto mutuo, la ética, la empatía y la resolución pacífica de conflictos. Este principio se articula con el Código de Ética institucional y con los protocolos de prevención y actuación frente a situaciones de violencia.

## **Transparencia y Rendición de Cuentas**

La ejecución del Plan de Igualdad estará sujeta a mecanismos de seguimiento,



evaluación y comunicación periódica de resultados, garantizando que la comunidad universitaria conozca los avances, desafíos y responsabilidades institucionales en materia de igualdad e inclusión.

## **CAPÍTULO 4: DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL: EVIDENCIAS Y BRECHAS DESDE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

Este capítulo establece el vínculo directo y obligatorio entre el Diagnóstico de Condiciones de Igualdad y Plan Institucional de Igualdad de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. La evidencia recogida en este diagnóstico realizado por el equipo asignado para tal fin, es la línea base sobre la cual se medirá el éxito y la pertinencia de todas las iniciativas futuras.

### **4.1 Síntesis Crítica del Diagnóstico**

El diagnóstico elaborado por la comisión evidencia una realidad institucional con avances importantes en el marco normativo, en las políticas internas y en la percepción positiva de amplios sectores de la comunidad universitaria, junto con aspectos que pueden fortalecerse y deberán atenderse de manera diferenciada según los estamentos. Esta lectura equilibrada permite que el Plan Institucional de Igualdad se proyecte como una herramienta de fortalecimiento institucional y mejora continua.

La siguiente síntesis refleja estos hallazgos y orienta las líneas de acción que el Plan Institucional de Igualdad desarrolla de manera focalizada.

1. **Percepción de igualdad:** En relación con la percepción de igualdad, la mayoría de la comunidad universitaria reconoce la existencia de condiciones equitativas dentro de la institución. En contraste, un porcentaje menor, aunque relevante, reporta haber presenciado o experimentado situaciones de trato diferenciado, lo que evidencia la necesidad de consolidar las políticas existentes y fortalecer las prácticas cotidianas, a fin de que la igualdad formal se refleje de manera más homogénea en la experiencia de todos los grupos. Esta diferencia entre la percepción general y la experiencia reportada por ciertos grupos sugiere la conveniencia de fortalecer y profundizar las políticas existentes, a fin de consolidar prácticas institucionales cada vez más coherentes con el principio de igualdad en la vida cotidiana universitaria.
2. **Canales de Denuncia:** En relación con los canales de denuncia, la Universidad ha desarrollado mecanismos formales para la atención de situaciones sensibles y cuenta con protocolos definidos para su tramitación. No obstante, el diagnóstico evidencia que una parte de la comunidad presenta dificultades para utilizar estos mecanismos, en primer lugar por desconocimiento de los procedimientos y, en segundo término, por percepciones vinculadas al nivel de confianza en su uso, especialmente respecto a las garantías de

confidencialidad y acompañamiento. Esta percepción se manifiesta con mayor presencia en el estamento administrativo, donde se identifica una mayor cautela frente a la utilización de los canales formales, asociada principalmente a temores personales o inseguridades sobre las posibles implicaciones del proceso. Esta situación no desconoce los avances institucionales alcanzados, pero pone de relieve la necesidad de fortalecer la comunicación interna, reforzar las garantías de protección y consolidar un entorno institucional donde todas las personas, sin distinción de cargo o función, se sientan seguras al ejercer su derecho a ser escuchadas, con la certeza de que recibirán un tratamiento serio, confidencial y respetuoso.

3. **Políticas de equidad:** Se constata que existe una oferta de apoyos y políticas correctivas. Sin embargo, el estudio muestra que una parte de la comunidad no los conoce plenamente y que el estudiantado expresa interés en ampliar este tipo de beneficios. Esto pone de relieve la importancia de fortalecer las estrategias de comunicación interna y de evaluar progresivamente la suficiencia y el alcance de las medidas implementadas.
4. **Interculturalidad:** En cuanto al enfoque de interculturalidad, se evidencia un compromiso importante del profesorado por integrar la diversidad cultural en sus prácticas pedagógicas. Paralelamente, el diagnóstico muestra que no toda la comunidad ha recibido formación institucional específica en esta materia, lo que abre una oportunidad valiosa para consolidar procesos formativos que fortalezcan y profesionalicen aún más este enfoque dentro de la vida universitaria.
5. **Desarrollo Integral:** En relación con el desarrollo integral, se reconoce como un avance significativo el amplio acceso a procesos de capacitación para docentes y personal administrativo, lo que evidencia el compromiso institucional con la formación continua y el fortalecimiento de capacidades. No obstante, el diagnóstico también recoge solicitudes orientadas al fortalecimiento del acompañamiento psicológico para el estudiantado, así como al mejoramiento progresivo de las condiciones de bienestar laboral, incluyendo aspectos vinculados a la valoración de las condiciones remunerativas y a la disponibilidad de espacios institucionales adecuados para el personal. Estas demandas constituyen insumos valiosos que permiten comprender el desarrollo integral como un proceso dinámico y perfectible, que puede consolidarse mediante una mayor incorporación de acciones relacionadas con el cuidado, el acompañamiento y la calidad de vida dentro de la comunidad universitaria.
6. **Progresividad:** El diagnóstico refleja avances evidentes en la implementación de políticas de igualdad y bienestar, percibidos especialmente por el



estamento docente, que reconoce mejoras sostenidas en beneficios y oportunidades. En contraste, el personal administrativo muestra percepciones más diversas, donde parte del grupo observa avances, pero otra parte percibe limitaciones en el reconocimiento y la mejora de sus condiciones de trabajo, incluyendo sueldos y oportunidades de desarrollo. Los estudiantes valoran los progresos en igualdad, aunque identifican áreas que pueden consolidarse, como el fortalecimiento de apoyos institucionales, la ampliación de becas y la atención al bienestar socioemocional. Esta diversidad de percepciones evidencia la importancia de reforzar la visibilidad, la cobertura y la consistencia de las acciones institucionales, asegurando que las medidas progresivas se traduzcan en beneficios claros y sostenidos para todos los miembros de la comunidad universitaria.

7. **Medidas Preferenciales:** El diagnóstico evidencia que, aunque una mayoría de docentes, administrativos y estudiantes reconoce la existencia de apoyos específicos —como incentivos, facilidades y programas de acompañamiento— aproximadamente un tercio de la comunidad desconoce estos beneficios. Este hallazgo indica la necesidad de fortalecer la difusión y visibilización de estas medidas, así como garantizar un acceso efectivo a quienes más lo necesitan. Las sugerencias de los estudiantes, orientadas a ampliar las oportunidades y ajustar condiciones para personas en situación de vulnerabilidad, destacan la importancia de consolidar estas acciones de manera que su impacto llegue de forma real y efectiva a quienes más pueden beneficiarse.

## 4.2 Matriz de Trazabilidad: Desarrollo del Plan

La siguiente tabla estructura las recomendaciones estratégicas del Plan en función de los 7 principios del Reglamento CES, traduciendo cada hallazgo del diagnóstico en acciones concretas, medibles y con responsables asignados.

Leyenda:

PA: Personal Administrativo

PR1: Principio

CORTO PLAZO: 0 A a 1.5 años - MEDIANO PLAZO: >1.5 años a 3.0 años - LARGO PLAZO: >3.0 años a 4 años.

Principio (Reglamento CES)	Hallazgo Crítico del Diagnóstico	Objetivo Estratégico	Acciones Clave Concretas	Indicador de Progreso (KPI)
PRI 1: Igualdad	La mayoría percibe condiciones equitativas, pero un porcentaje menor, aunque relevante, ha experimentado trato diferenciado en la práctica diaria.	Garantizar igualdad de trato y oportunidades.	1.1 Fortalecer la implementación, difusión y aplicación de la política institucional de igualdad y no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A corto plazo enfoque de igualdad en reglamentos internos.</li> <li>• 70% de la comunidad está capacitada a largo plazo.</li> </ul>
PRI 2: Equidad y Protección	Algunos miembros de la comunidad desconocen las políticas de equidad.  Demandas de medidas más visibles y accesibles para personas en situación de vulnerabilidad.	Corregir desigualdades estructurales con acciones afirmativas visibles y accesibles.	2.1 Ampliar la difusión de los tipos de becas y apoyos económicos existentes, para que toda la comunidad conozca los beneficios disponibles y los criterios de acceso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de un 20% de convenios para apoyo económico a mediano plazo.</li> <li>• % de difusión de los tipos de becas y apoyos económicos a mediano y largo plazo.</li> </ul>
PRI 3: Participación y No Discriminación	Algunos miembros de la comunidad muestran dificultades para utilizarlos por desconocimiento y percepción de falta de garantías de confidencialidad, especialmente en el personal administrativo	Fortalecer los mecanismos de denuncia y fomentar una cultura de participación segura.	3.1 Fortalecimiento de los canales de denuncia, garantizando confidencialidad. 3.3 Campaña de sensibilización sobre el uso seguro de los canales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación a mediano plazo del Comité Institucional de Igualdad, con representación paritaria de estudiantes, docentes y administrativos.</li> </ul>
PRI 4: Interculturalidad	Porcentaje importante de la comunidad NO ha recibido formación en interculturalidad.	Profesionalizar e institucionalizar el enfoque intercultural en la docencia y la gestión.	4.1 Diseñar e implementar un programa de Educación Intercultural para la comunidad universitaria. 4.2 Integrar contenidos interculturales de manera transversal en los sílabos, proyectos de investigación y de vinculación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación del 60% de la comunidad universitaria en jornadas interculturales a largo plazo.</li> <li>• % de asignaturas, proyectos de investigación o vinculación que incluyen contenidos interculturales</li> </ul>
PRI 5: Desarrollo Integral e Incluyente	Solicitudes de mayor acompañamiento psicológico para estudiantes y de mejores condiciones y espacios de bienestar para docentes y personal administrativo.	Expandir el concepto de desarrollo para incluir bienestar integral y equidad laboral.	5.1 Fortalecer el área de psicología y protocolos de acompañamiento así como la infraestructura y recursos adaptados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar el nivel de satisfacción de los servicios de atención y acompañamiento a mediano plazo.</li> <li>• Ampliar espacios físicos de bienestar a largo plazo.</li> </ul>

PRI 6: Progresividad y No Regresión	Un porcentaje considerable del personal administrativo considera que los logros son limitados.	Garantizar que los avances sean para todos y revertir las percepciones de regresión.	6.1 Implementar sistema anual de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento al 80% la percepción de avance en igualdad en la comunidad universitaria a mediano plazo.</li> </ul>
PRI 7: Opción Preferencial	Una parte de la comunidad desconoce los apoyos específicos para personas en situación de vulnerabilidad.	Asegurar que las medidas preferenciales sean conocidas, accesibles y suficientes.	7.1 Priorizar en convocatorias internas de proyectos o beneficios institucionales a personas de grupos históricamente excluidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de proyectos o beneficios institucionales asignados a personas de grupos históricamente excluidos a largo plazo.</li> </ul>



## Capítulo 5: Gestión, Evaluación y Disposiciones Finales

### 5.1. Responsabilidad Institucional y Modelo de Gobernanza

La ejecución del Plan de Igualdad USGP 2026-2029 es una responsabilidad institucional y se integra en la estructura de gestión de la Universidad, asegurando el principio de **Participación y No Discriminación** en todos sus estamentos.

Estamento	Rol en el Plan de Igualdad
<b>Órgano Colegiado Superior (Consejo Universitario/Regentes)</b>	Aprueba el Plan de Igualdad. Recibe los informes anuales de avance, garantiza los <b>recursos presupuestarios</b> necesarios y supervisa su cumplimiento.
<b>Departamento de Bienestar Universitario (DBU)</b>	Es la <b>Unidad Técnica Ejecutora Primaria</b> . Se encarga de la planificación operativa, el diseño de programas, la recolección de datos, la coordinación de capacitaciones y el seguimiento directo de las acciones en el marco del <b>Reglamento del CES</b> .
<b>Vicerrectorado Académico</b>	Responsable de la articulación e implementación de los objetivos relacionados con la <b>docencia, investigación y currículo</b> (Eje de Interculturalidad, Eje de Discapacidad y Eje de Género Académico).
<b>Departamento de Gestión del Talento Humano</b>	Responsable de la aplicación de los objetivos relacionados con la <b>equidad de trato y oportunidades</b> para docentes y personal administrativo (Eje de Género y Corresponsabilidad, Eje de Discapacidad).

### 5.2. Mecanismo de Evaluación y Seguimiento

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (2026-2029) y será objeto de monitoreo continuo para garantizar su progresividad y efectividad:

1. **Monitoreo Semestral:** El DBU realizará un seguimiento de la ejecución de las acciones e indicadores definidos en la Matriz del Capítulo 4.
2. **Evaluación Anual:** Se elaborará un Informe Anual de Resultados basado en los Indicadores Clave. Este informe deberá:

- Medir el avance de las Metas a Corto Plazo y la trayectoria de las metas a mediano y largo plazo.
  - Evaluar el impacto de las Acciones Afirmativas implementadas.
  - Identificar nuevas brechas o necesidades emergentes.
3. **Actualización del Diagnóstico:** Se realizará una actualización del Diagnóstico Institucional (Línea Base) a mitad de periodo (2027) para reorientar las acciones del Plan si fuese necesario, asegurando el principio de Progresividad y No Regresión.

### 5.3. Presupuesto y Sostenibilidad

La USGP asume el compromiso de garantizar la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución efectiva de las acciones contenidas en este Plan.

- El Presupuesto Institucional anual deberá incluir partidas específicas para el DBU y las áreas correspondientes, dirigidas a financiar las acciones clave, especialmente aquellas relacionadas con la Opción Preferencial (becas y ayudas) y la Accesibilidad Universal (infraestructura y recursos pedagógicos).
- La inversión en el Plan de Igualdad se considera una prioridad estratégica alineada con los objetivos del PEDI 2025-2029.

### 5.4. Disposiciones Finales

**PRIMERA: Vigencia.** El presente Plan Institucional de Igualdad entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Órgano Colegiado Superior de la Universidad San Gregorio de Portoviejo (USGP) y tendrá una duración de cuatro (4) años, desde el 2026 hasta el 2029.

**SEGUNDA: Cumplimiento del Reglamento CES.** La USGP notificará al Consejo de Educación Superior (CES) el Diagnóstico Institucional, el Plan de Igualdad y el Informe Anual de Resultados durante los primeros quince (15) días del mes de febrero de cada año, dando cumplimiento a la normativa vigente.

**TERCERA: Difusión y Socialización.** El Plan será publicado en la página web institucional y socializado a todos los miembros de la comunidad universitaria, asegurando su conocimiento y aplicación transversal.