

**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**

Seréis mis testigos

**Norma de Gestión Interna para la
Implementación del Plan de Igualdad – PUCE
Sede Amazonas.**

Junio 2025

Versión 01.01



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
Seréis mis testigos

AMAZONAS

**ESPACIO EN
BLANCO**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL	3
OBJETIVO.....	5
ALCANCE.....	5
TÍTULO I.- GENERALIDADES.	5
TÍTULO II.- DESAFÍOS.	7
TÍTULO III.- IDENTIDAD Y MISIÓN.....	16
ACTA DE APROBACIÓN	27



**ESPACIO EN
BLANCO**



INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad de la PUCE Amazonas es expresión de una práctica fundamentada en los principios del derecho, la justicia social, el respeto a la dignidad humana y la pedagogía ignaciana, que caracteriza a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Este plan guarda coherencia con el modelo educativo institucional, el proyecto académico de la Sede Amazonas, la filosofía ignaciana y los valores fundamentales de equidad, inclusión, responsabilidad y compromiso con el entorno social y natural.

La educación como proceso transformador es el eje sobre el cual se construyen las propuestas del plan. La PUCE Amazonas asume un compromiso firme con la integración de enfoques clave en la Educación Superior ecuatoriana, tales como el enfoque de derechos, enfoque de procesos, enfoque intercultural y enfoque de diversidad. Esta integración responde a los desafíos estructurales de desigualdad, discriminación y exclusión que se reproducen en las instituciones educativas y en el tejido social amazónico.

MARCO LEGAL

El prorector de la Sede Amazonas, considerando:

Que el Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Que el Art. 21.- Las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones; a la libertad estética; a conocer la memoria histórica de sus culturas y a acceder a su patrimonio cultural; a difundir sus propias expresiones culturales y tener acceso a expresiones culturales diversas.

Que el Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.





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

Que el Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Que el Art. 47, núm. 7.- Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular.

Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

Que el Art. 47, núm. 11.- El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Que el Art. 56.- Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible.

Que el Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

En uso de sus deberes y atribuciones emite la siguiente:



NORMA DE GESTIÓN INTERNA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD – PUCE SEDE AMAZONAS.

OBJETIVO

El Plan de Igualdad de la PUCE Amazonas tiene como objetivo promover una cultura institucional basada en la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad, mediante la implementación de políticas y acciones afirmativas que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad universitaria. A través de un enfoque integral que incorpora los principios de derechos humanos, procesos educativos, interculturalidad, género, discapacidad y movilidad humana, se busca eliminar las barreras estructurales de discriminación y asegurar el ejercicio pleno de los derechos en todos los ámbitos de la vida universitaria.

ALCANCE

Este plan se aplica a toda la comunidad universitaria de la PUCE Amazonas, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y directivo. Su implementación abarca las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad, así como las áreas de apoyo institucional como talento humano, administración, finanzas, comunidad, identidad y comunicación. Es de cumplimiento obligatorio y se encuentra alineado con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI), los estándares del CACES y el marco normativo nacional, respondiendo a las particularidades sociales, culturales y económicas del territorio amazónico.

TÍTULO I.- GENERALIDADES.

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD PUCE AMAZONAS

1.1. Enfoque de Derechos

Este enfoque tiene como base el desarrollo humano y la dignidad intrínseca de todas las personas. Está en consonancia con la Constitución del Ecuador y los instrumentos internacionales de derechos humanos. En el contexto amazónico, el enfoque de derechos implica también el reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas, así como los derechos de la naturaleza (Art. 10, CRE), fomentando una educación biocéntrica que integre a las personas en armonía con su entorno.

1.2. Enfoque de Procesos

Se reconoce que la igualdad no es un estado estático, sino un camino que se construye a partir de procesos educativos continuos. Este enfoque valora el error como parte del aprendizaje, el reconocimiento de la experiencia y la posibilidad de transformación personal e institucional. En PUCE Amazonas, este principio implica el desarrollo de mecanismos pedagógicos, administrativos y de gestión que permitan flexibilidad,

revisión, mejora continua y adaptación a contextos cambiantes, especialmente aquellos vinculados a las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

1.3. Enfoque Intercultural y de la Diversidad

La sede Amazonas se ubica en una región de riqueza étnica, lingüística, cultural y ecológica, donde conviven diversas identidades y saberes. Este enfoque rechaza toda forma de homogeneización institucional, proponiendo el reconocimiento y valorización de la diversidad como una condición para la equidad. Se promueve una identidad educativa plurinacional que reconozca y articule los saberes ancestrales con los conocimientos científicos, construyendo espacios de diálogo intercultural, respeto mutuo y descolonización del pensamiento.

2. Contexto Territorial y Necesidad del Plan

PUCE Amazonas, como sede universitaria ubicada en una región históricamente marginada, enfrenta desafíos particulares vinculados a la discriminación estructural, condiciones socioeconómicas precarias, brechas de género, exclusión de personas con discapacidad, y movilidad humana forzada. Estos elementos hacen imprescindible contar con un Plan de Igualdad contextualizado, que responda a las necesidades reales de su comunidad académica y territorial.

Este plan no sólo busca garantizar igualdad en el trato, sino que trabaja activamente por la igualdad de oportunidades, particularmente entre hombres y mujeres, y por la eliminación de toda forma de discriminación por razones de sexo, etnia, religión, condición migratoria, discapacidad u orientación sexual.

3. Finalidad y Alcance

El Plan de Igualdad de PUCE Amazonas:

- Se integra al Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) de la universidad.
- Responde a los lineamientos del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES).
- Es de cumplimiento obligatorio para todas las unidades académicas y administrativas.
- Abarca las funciones sustantivas: docencia, investigación y vinculación con la comunidad, así como las áreas de apoyo (talento humano, finanzas, administración, comunicación).
- Constituye una herramienta práctica de gestión para fomentar la equidad, con acciones afirmativas y estructuras institucionales que respalden su implementación.



4. Compromiso Institucional y Tolerancia Cero a la Violencia

La PUCE Amazonas adopta una política de tolerancia cero ante el acoso y cualquier forma de violencia, en concordancia con la normativa nacional y los principios ignacianos. Todos los contratos laborales y relaciones académicas incluyen el compromiso de respetar este principio fundamental. La violencia, en cualquiera de sus formas, es incompatible con la igualdad y con una educación centrada en la dignidad humana.

5. Igualdad como Proceso Integral

La igualdad, como horizonte a alcanzar, requiere de estructuras de decisión coherentes y acciones sostenidas en el tiempo. El presente plan considera que la justicia social solo es posible si se actúa en favor de las personas más vulnerables y si se promueve una conversión ecológica de la educación, tal como lo plantea el paradigma del desarrollo sostenible y el magisterio social de la Iglesia.

La CEPAL (2023) señala que la desigualdad socioeconómica se interrelaciona con factores estructurales como el acceso a la propiedad, la inclusión laboral y la redistribución del ingreso. En este sentido, la PUCE Amazonas reconoce que la equidad de género, la diversidad cultural, la situación migratoria y las capacidades diferenciadas deben ser consideradas de manera interseccional en toda política institucional

TÍTULO II.- DESAFÍOS.

DESAFÍOS SOCIOECONÓMICOS Y AMBIENTALES

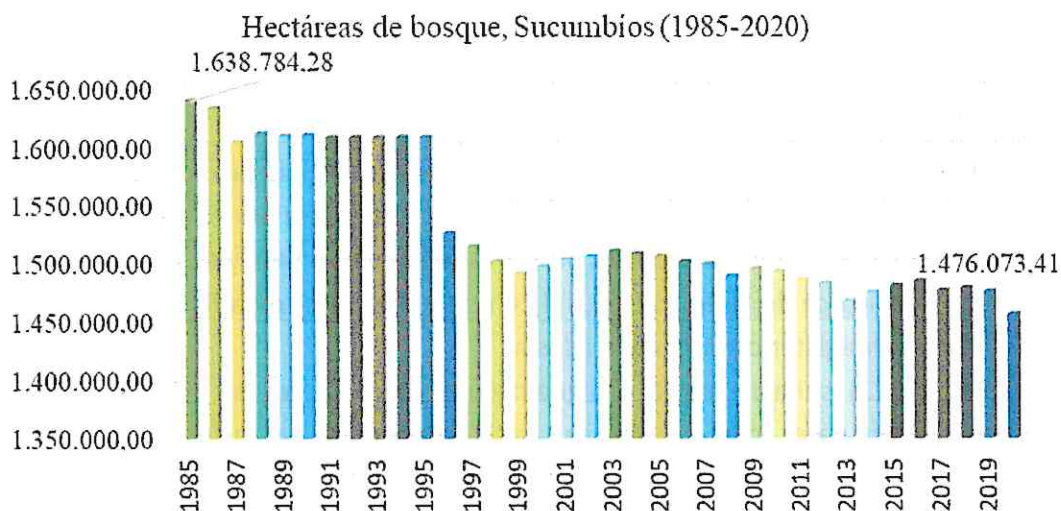
Los desafíos sociales, ambientales y de desarrollo más importantes en Sucumbíos, tienen relación con la deforestación y la contaminación ambiental, la pobreza, la violencia social, la falta de ofertas educativas y formativas, infraestructuras, servicios, etc.

Según mapbiomas (RAISG), las causas de la deforestación en Sucumbíos son fundamentalmente las provocadas por la expansión de la frontera agrícola para la producción de cultivos como palma africana, cacao, y ganadería extensiva. Además, la demanda de estos productos, tanto para el mercado nacional como internacional, ha impulsado la conversión de bosques a tierras agrícolas. La otra causa de la deforestación tiene que ver con la explotación de la madera: la extracción ilegal de madera es otra causa importante de deforestación en Sucumbíos. Las especies maderables como el cedro, el laurel, y la caoba son taladas de manera ilegal para su venta en el mercado negro. La tercera causa más importante de deforestación en Sucumbíos tiene que ver con la construcción de infraestructuras, fundamentalmente carreteras. Así, la fragmentación del bosque facilita el acceso a áreas remotas y la extracción de recursos.

Otra de las causas de la deforestación es la minería ilegal, especialmente la extracción de oro es un problema creciente en Sucumbíos. La minería genera deforestación,

contaminación del agua, y conflictos sociales. Las consecuencias son graves, ya que implican la pérdida de biodiversidad, la erosión del suelo, el cambio climático, y la afectación a las comunidades indígenas.

Gráfico 1 Evolución hectáreas de bosque, Sucumbíos



Fuente: elaboración propia a partir de RAISG (mapbiomas.org, 2020).

A nivel político, desde 2020, se vienen sucediendo acontecimientos en todo el país tras el colapso del correísmo. En Sucumbíos, el partido de Sociedad patriótica gobernó hasta 2019 con Guido Vargas, y después con fue elegido prefecto de la provincia, Amado Chávez hasta 14 de mayo 2023, cuando le sucede Yoffre Poma, que antes había sido gobernador, asambleísta y alcalde por Sucumbíos. No existe un proyecto político adecuado a las exigencias de los problemas por los que atraviesa la región.

DATOS DE REALIDAD RELACIONADOS CON LA NECESIDAD DE ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA SEDE AMAZONAS.

En la zona existe una gran complejidad de problemáticas. A continuación, y teniendo en cuenta la necesidad de elaboración, ejecución y evaluación del plan de igualdad, se analizarán algunas problemáticas que afectan en mayor medida a la población joven de Sucumbíos.

Se tomarán también los datos del censo de 2022:

- En cuanto a la tasa de empleo adecuado, en jóvenes de entre 18 y 29 años está en el 16%.
- El 76,21% de la población de Sucumbíos tiene empleo inadecuado. Los más perjudicados son los jóvenes, ya que el 75,69% de los jóvenes entre 18 y 29 años, tienen un empleo inadecuado, estando las mujeres en peor situación que los varones. La brecha aún es mayor entre campo y ciudad, ya que el 83,32% de la

población rural tiene empleo inadecuado y el 46,92% de la población urbana está en la misma situación.

- El 11,65% de la población en Sucumbíos está subempleada, siendo los jóvenes de entre 18 y 29 años los más afectados, ya que constituyen el mayor porcentaje de subempleados, con un 24,76%.
- El 26,27% de la población de Sucumbíos tiene un empleo que no es remunerado. Afecta fundamentalmente a los adolescentes, en un 71,16%, y después a los jóvenes de entre 18 y 29 años (10,92%), pero también a las personas que tienen 65 y más años (12,85%).
- La tasa de desempleo en Sucumbíos es del 2,74% de la población. Afecta en mayor medida a los jóvenes de 18 a 29 años, quienes están afectados por el desempleo en un 8,16%.
- El 70,83% de las personas tienen necesidades básicas insatisfechas. De nuevo, la población más joven es la más afectada, dado que, según datos del censo, el 78% de los adolescentes tienen necesidades básicas insatisfechas, el 58,990% de los jóvenes de entre 18 y 29 años están en la misma situación y el 62,85% de los adultos. La cifra más dramática es la de los niños y niñas, ya que el 80,39% de los mismos tienen necesidades básicas insatisfechas.

Gráfico 2 Necesidades básicas insatisfechas por grupos etarios en Sucumbíos, 2022



Fuente: Necesidades básicas insatisfechas en Sucumbíos (censo 2022).
https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/648beae5-6cd6-4e24-ad36-374f4c47f885/page/p_p6gxeqqt2c

La pobreza multidimensional afecta al 77,76% de la población en Sucumbíos. Es decir, este indicador mide la pobreza que va más allá de las condiciones económicas o la falta de ingresos e incluye las privaciones que las personas experimentan en distintas dimensiones de su vida como educación, salud, acceso a servicios básicos o trabajo. En este sentido, la tasa de pobreza multidimensional según los grupos de edad es la siguiente:



Gráfico 3 Pobreza multidimensional en Sucumbíos, 2023



Fuente: Tasa de pobreza multidimensional por grupos de edad, Sucumbíos (2023).

Más del 82% de los adolescentes experimentan pobreza en múltiples dimensiones en Sucumbíos, y casi el 64% de los jóvenes están en la misma situación.

Otra de las dimensiones importantes del contexto de Sucumbíos es la educación. En cuanto a la educación, es deficitaria tanto en secundaria como en bachillerato, a pesar de que las cifras de escolaridad, ya que la calidad educativa es un indicador que va más allá de la tasa de asistencia a las aulas. Así el 42,41% de la población tiene el bachillerato terminado en Sucumbíos en 2023. Y el 57,87% terminaron la secundaria en 2023. La tasa de analfabetismo está en un 4%. Mientras en el conjunto del país esta tasa es del 22,7% para las personas adultas, de 65 años en adelante, en Sucumbíos, la tasa de analfabetismo entre adultos es del 27,67%.

Algunos datos tomados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra mujeres (2019):

Provincia	Porcentaje
Bolívar	48.4%
Manabí	49.7%
Los Ríos	50.3%
Chimborazo	51.9%
Santa Elena	53.5%
Galápagos	55.7%
Orellana	56.5%
Carchi	61.9%
Guayas	63.1%
Cotacachi	64.3%
NACIONAL	64.9%
SUCUMBIDOS	66.3%
Tajá	67.0%
Esmeraldas	68.2%
Sto. Dgo. Isidro	68.3%
El Oro	70.2%
Imbabura	70.5%
Pichincha	71.6%
Zamora Chinchipe	72.0%
Pastaza	73.3%
Imbabura	73.6%
Cañar	74.9%
Napo	77.7%
Morona Santiago	78.9%
Azuay	79.2%

Elaborado por: ESO Consultores Cía. Ltda.
Fuente: INEC - ENCUESTA 2019

Gráfico 5. Infografía femicidios 2014-2025 en la región amazónica ecuatoriana



#



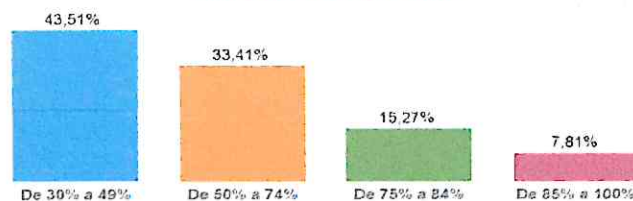
Gráfico 6 Cifras de discapacidad en Sucumbíos, censo 2022

Tipo de Discapacidad

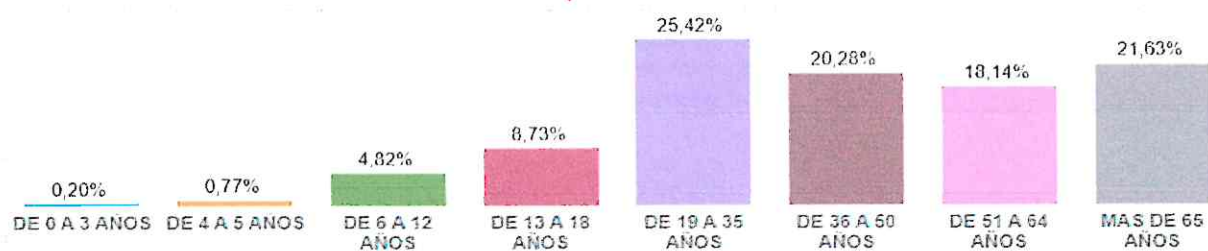
CIFRAS DE DISCAPACIDAD REGISTRADA
EN SUCUMBÍOS A PARTIR CENSO 2022



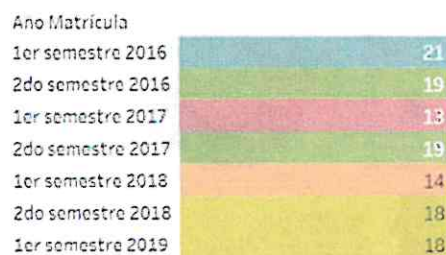
Grado de Discapacidad



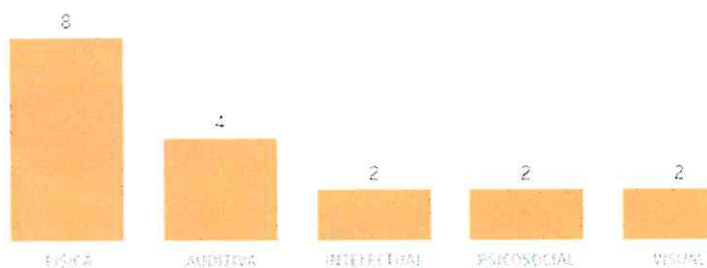
Grupos Etarios



Histórico de matriculados



Estudiantes por tipo de discapacidad



Estudiantes con discapacidad por grupo etario

Grupo etario	Número de Estudiantes
De 19 a 24 años	9
De 25 a 35 años	7
De 36 a 64 años	2

Estudiantes por género



Fuente: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

En cuanto a la discapacidad, según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, en Sucumbíos, de las personas que registran discapacidad en Sucumbíos, el 44,46% tienen discapacidad física, el 21,93% intelectual. Son estos dos tipos de discapacidades los que tienen porcentajes más altos en la población de Sucumbíos. El resto de discapacidades están entre el 13,6% y el 1,20%. El 43,51% de la población con discapacidad, tiene un grado de discapacidad del 30 al 49%. El 7,81% de las personas que registran discapacidad, tienen un grado de discapacidad del 85 al 100%.

Tabla 1 Dificultad permanente según sexo y edades, 2022.

Edades	Número	Sin dificultad funcional permanente		Con dificultad funcional permanente				No especificado		
		Hombres	Mujeres	Número total de personas sin dificultad o limitación permanente	Hombres	Mujeres	Número total de personas con mucha o total dificultad o limitación permanente en una o más esferas de funcionamiento	Hombres	Mujeres	Número total de personas que no especificaron condición de dificultad o limitación permanente
Total Sucumbíos	181.274	83.925	83.396	167.321	6.010	5.562	11.572	1.164	1.217	2.381
De 5-9	19.898	9.672	9.472	19.144	264	198	462	155	137	292
De 10-14	22.127	10.827	10.436	21.263	344	251	595	135	134	269
De 15-19	20.294	9.762	9.728	19.490	315	248	563	117	124	241
De 20-24	17.864	8.358	8.744	17.102	309	211	520	104	138	242
De 25-29	16.985	7.568	8.661	16.229	300	216	516	120	120	240
De 30-34	15.541	7.141	7.709	14.850	247	231	478	104	109	213
De 35-39	13.799	6.200	6.872	13.072	289	235	524	80	123	203
De 40-44	12.287	5.711	5.799	11.510	298	290	588	102	87	189
De 45-49	10.106	4.718	4.552	9.270	336	360	696	63	77	140
De 50-54	8.576	3.973	3.607	7.580	409	470	879	68	49	117
De 55-59	7.363	3.468	2.857	6.325	474	480	954	39	45	84
De 60-64	5.523	2.502	1.972	4.474	507	478	985	35	29	64
De 65-69	4.059	1.761	1.302	3.063	467	495	962	16	18	34
De 70-74	2.752	1.089	811	1.900	417	417	834	12	6	18
De 75-79	1.889	671	467	1.138	395	349	744	3	4	7
De 80-84	1.209	318	263	581	326	292	618	4	6	10
85 o más	1.002	186	144	330	313	341	654	7	11	18

Fuente: Censo 2022: <https://www.censoecuator.gob.ec/resultados-censo/>



El 38,89% de los estudiantes de Educación Superior en Sucumbíos que tienen discapacidad, son hombres, frente a un 61,11% que son mujeres. Las discapacidades mayores registradas son físicas y auditivas.

De 181274 personas en Sucumbíos, 11572 tienen dificultad permanente, mientras que 167.321 no tienen ninguna dificultad. Hay más hombres que mujeres con dificultades permanentes de movilidad, físicas u otras. Es decir, el 6,4% del total de la población de Sucumbíos, tiene dificultades permanentes. El rango de edades comprendidas entre los 50 y 85 y más años tiene un mayor número de personas con dificultades permanentes. Constituyen el 3,7% de la población.

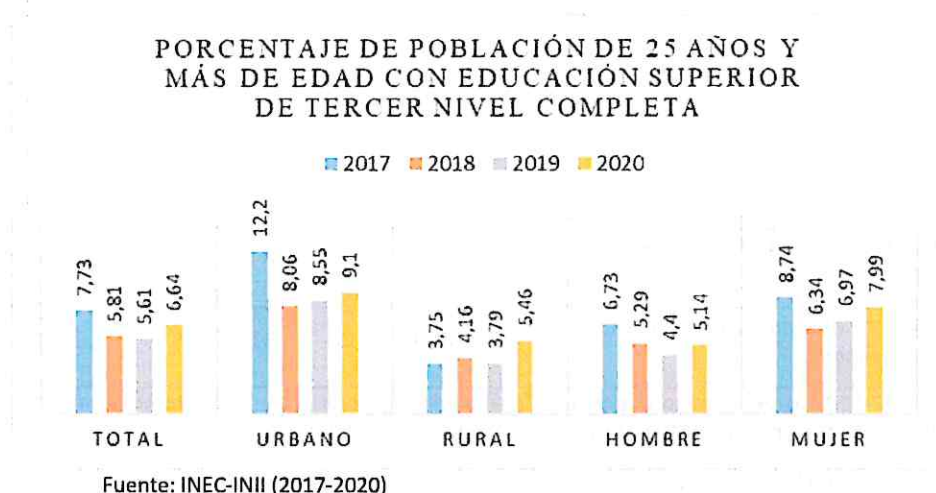
ASPECTOS DE LA REALIDAD EDUCATIVA QUE NECESITAN SER TENIDOS EN CUENTA DE CARA A LA ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA SEDE AMAZONAS:

Se hace necesario recabar algunos datos de la situación general del acceso a la Educación Superior en Sucumbíos, ya que, desde esta realidad, se podrá encuadrar adecuadamente este PLAN DE IGUALDAD. Los datos que se ofrecen a continuación están sacados del Consejo Nacional de Igualdad Intergeneracional-INEC (2017-2020), que requieren ser analizados juntamente con los datos del Censo de 2022.

Una Educación Superior que sigue siendo deficitaria

Algunos otros datos más recientes en relación al acceso a la Educación Superior en la provincia de Sucumbíos, corroboran que existen muchas dificultades para el acceso a la misma, y que esto menoscaba la igualdad en la población ecuatoriana de una forma alarmante. En este sentido, en diez años, el porcentaje de población de 25 años y más edad con Educación Superior de tercer nivel completa es el 7,73% de la población en 2017, y el 8,74% en 2020. La población rural está en una situación aún peor, ya que el 3,75% en 2017 y el 5,46% en 2020, han llegado a culminar sus estudios de tercer nivel. En relación a la variable género, los varones culminan en menor medida que las mujeres estudios de educación superior en la provincia, lo cual es un asunto preocupante, ya que este hecho puede traer consigo mayores inequidades.

Gráfico 7 Población de 25 años y más en Sucumbíos con educación superior completa



Disparidad urbano-rural en Sucumbíos

La relación urbano-rural de la provincia de Sucumbíos está atravesada, siguiendo a Ziccardi (2008), por los procesos de globalización mundiales. Sucumbíos se encuentra afectada en lo más profundo por las experiencias de violencia, que han dejado heridas tanto en las personas como en la sociedad misma. Heridas cuya reparación no es fácil (Fuertes, 2016, p. 207). Campaña (2021), afirma que la relación urbano-rural guarda relación con la migración de campesinos a la Amazonía de Ecuador vinculada a la promoción por parte de la Organización de Estados Americanos (OEA) de políticas de colonización en el nivel interamericano, especialmente en fronteras selváticas (Campaña, 2021). Por otra parte, las tensiones y conflictos plantean claramente la necesidad de repensar el sentido de lo rural en la actualidad (González, 2011). Los datos oficiales de los indicadores que analiza el Consejo Nacional de Igualdad Intergeneracional y el Censo de Población de 2022 evidencian las disparidades rural-urbano en Sucumbíos:

Tabla 2 Algunas disparidades (brechas) rural-urbano en Sucumbíos

Disparidades socioeconómicas urbano-rural en Sucumbíos en porcentajes	Total Sucumbíos	Zona Urbana	Zona Rural
Tasa analfabetismo*	3,43	1,68	4,69
Porcentaje de personas con bachillerato terminado que tienen más de 20 años	11,09	17,43	6,40
Tasa bruta de asistencia a E. Superior (18-24)	23,41	33,35	16,76
Tasa de empleo inadecuado**	76,21	46,92	83,32
Tasa de subempleo	11,65	18,03	10,1
Tasa de desempleo	2,74	8,67	1,3
Porcentaje de población afiliada a la SS	22,15	39,91	18,55
Tasa de pobreza	60,25	24,01	67,62



Tasa de pobreza extrema	49,78	8,74	58,12
Tasa pobreza multidimensional	77,76	20,95	89,31
Tasa de trabajo infantil (5-17 años)	12,06	2,13	12,35
Tasa de trabajo infantil (5-14 años)	7,6	0,75	17,85
Pobreza por necesidades básicas insatisfechas	70,83	17,52	81,64
Porcentaje de mujeres que han vivido violencia a lo largo de la vida	66,32	65,7	62,77
Porcentaje de mujeres que han vivido violencia en los últimos doce meses	31,54	31,75	31,37

* Datos del Censo 2022 **Datos del Consejo Nacional de Igualdad Intergeneracional, 2023 Fuente: Elaboración propia, a partir Consejo Nacional Igualdad Intergeneracional (Indicadores) y Censo 2022.

A nivel de educación, las tasas de analfabetismo son mayores en Sucumbíos en las zonas rurales que en la zona urbana (4,69% frente a 1,68%). Del mismo modo, hay un porcentaje mayor de personas en la zona urbana con bachillerato terminado y que tienen más de 20 años, que en las zonas rurales (17,43% frente al 6,4%). La tasa bruta de asistencia a la educación superior en Sucumbíos en las zonas urbanas está en un 33,35% frente al 16,76% en las rurales, en el rango de edad de 18 a 24 años. El acceso a la educación superior es más difícil en las zonas rurales.

En relación a la pobreza, tanto por necesidades básicas insatisfechas como por pobreza multidimensional, las diferencias son grandes. No existen tantas diferencias en lo que concierne a la violencia que sufren las mujeres a lo largo de la vida. Incluso es mayor en las áreas urbanas que en las rurales (65,7% frente al 62,77%), según datos del Consejo Nacional de Igualdad Intergeneracional (CNII, 2023).

Si comparamos los datos que tenemos en todas las provincias amazónicas con la media nacional, descubrimos que estas inequidades de acceso y de calidad educativa, son mayores en la región amazónica.

Teniendo en cuenta estos datos, el PLAN DE IGUALDAD en Sucumbíos necesariamente tiene que incidir en las brechas que inciden más en el territorio: la brecha rural-urbano, la brecha de la pobreza y las necesidades básicas insatisfechas y la brecha de género.

TÍTULO III.- IDENTIDAD Y MISIÓN.

IDENTIDAD Y MISIÓN PUCE AMAZONAS EN RELACIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

La pregunta es: por qué es tan importante tener clara la identidad y la misión en un Plan de Igualdad. La respuesta es que, si se ha analizado la realidad y se desea transformar, es fundamental saber desde y hacia dónde se quiere transformar. Esto constituye la identidad y la misión.

La PUCE AMAZONAS nace como séptima sede de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Sucumbíos. Es por tanto, una institución educativa de derecho privado, sin fines de lucro, que orienta su Misión hacia la "formación de profesionales con capacidad



de desempeño ético, moral, cultural, social, humanístico, científico y técnico; sólidamente preparados para responder, con calidad humana, científica y tecnológica, a los desafíos y demandas de un mundo en permanente cambio y transformación, de forma que se genere un modelo de Desarrollo Humano integral y sustentable de la región amazónica ecuatoriana y concretamente de la provincia de Sucumbíos". Desde esta perspectiva, la PUCE AMAZONAS entiende a la comunidad educativa como el centro de su accionar académico y administrativo, de allí que propenda por su bienestar de manera integral. Por lo anterior, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior – LOES, la PUCE AMAZONAS ha constituido la Dirección de Bienestar y Comunidad Educativa, como una unidad encargada de brindar a la comunidad educativa (estudiantes, docentes y personal de servicios) un acompañamiento integral, promoviendo actividades, campañas, eventos, y normativas específicas que favorecen su desarrollo.

Tiene como objetivo procurar la mayor cantidad de bienestar posible de la comunidad educativa en los planos identitario, académico, personal-social, y psico-pedagógico; para el logro de un proyecto que apunte al desarrollo de capacidades en los estudiantes que permitan el fortalecimiento en solidaridad y el compromiso comunitario.

¿De qué nos serviría un saber técnico si no colabora a la transformación de las realidades para que colaboren al buen vivir de todos los habitantes?

SIN VIOLENCIAS, MEJOR

La concurrencia de violencias en este espacio fronterizo, junto con la persistente violencia contra las mujeres en nuestro contexto, nos pone a pensar como institución de Educación Superior. Pero también nos pone en disposición de establecer mecanismos de prevención y protección en relación a todas las violencias, además de buscar modos de erradicar la violencia de género en todas sus formas.

Nuestra pretensión requiere un trabajo permanente en esta dirección, sobre todo, dados los condicionantes con los que nos encontramos:

- a. La distancia entre la normativa legal y los mecanismos de aplicación para erradicar la violencia de género (MESCEVI, 2014:21). Por lo tanto, consideramos que trabajar por reducir esa distancia, colaborará a la disminución de la discriminación y la violencia contra las mujeres.
- b. La responsabilidad social es compartida, pero hay distintos grados de conciencia sobre las consecuencias que la persistencia de la violencia de género tiene en el funcionamiento y legitimidad social de las instituciones políticas, administrativas, educativas, organizaciones sociales, economía, individuos, familias, medios de comunicación e iglesias.



- c. La escasa conciencia de instituciones como la familia, el lenguaje, la publicidad, la educación, los medios de comunicación masiva, etc. tienen sobre su función canalizadora de discursos y prácticas que promueven la perpetuación de violencia, acoso y abuso sexual, además del poder para reforzar los roles y estereotipos que actúan en detrimento de las mujeres.

DOCUMENTOS Y ASPECTOS NORMATIVOS EN RELACIÓN A LA ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA SEDE AMAZONAS

El Plan de Igualdad se complementa con otros documentos institucionales:

- **El Protocolo para la atención de vulneración de derechos, casos de todo tipo de violencia, acoso y discriminación (2023):** Esta iniciativa trata de colaborar al fortalecimiento de la estructura ética de los-as estudiantes, desde la conciencia de que la violencia de género atraviesa todas las realidades, y por lo tanto, no basta para su erradicación sólo una legislación clara y contundente, la colaboración de todas las instituciones, sino también y sobre todo, la existencia de “sujetos éticos” que posibiliten un nuevo paradigma en las relaciones humanas más equitativas, igualitarias, libres, solidarias y colaboradoras al bien común. La finalidad es lograr una transformación de la educación misma, ya que ésta debe hacerse capaz de romper con el silencio y el maquillaje institucional que termina perpetuando la violencia en todas sus formas y generando mensajes de consentimiento y permisividad a toda la comunidad educativa.
- **NORMATIVA PROCEDIMENTAL INTERNA PARA LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA PUCE.** En su art.3 establece como deberes y obligaciones los siguientes:
 - a) Transversalizar la política de igualdad en las funciones sustantivas y de apoyo de todas las sedes que conforman la Pontificia Universidad Católica del Ecuador;
 - b) Brindar asesoría especializada en las temáticas de igualdad para el Comité de ética y monitoreo de los casos que de este se desprendan;
 - c) Promover la construcción y fortalecimiento de la cultura de paz a través de la corresponsabilidad, la convivencia y el respeto en la comunidad universitaria;
 - d) Realizar la curaduría de los eventos institucionales a través de lineamientos e incorporación de un lenguaje incluyente; y,
 - e) Generar procesos de formación continua de estudiantes, personal académico y administrativo en las temáticas de la igualdad.

La Comisión de Igualdad, en la sede Amazonas, ésta estará compuesta por:

- El Prorector
- La Dirección de Identidad y Misión, Comunicación, Acompañamiento, ayudas y becas de la Sede Amazonas.
- La persona responsable de Talento Humano.
- La persona que coordine el área de Bienestar Estudiantil, que son también las mismas personas que constituyen la mesa de género.



Por su parte, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad deberá incluir en los procesos de evaluación los avances en materia de igualdad de oportunidades.

RESPUESTAS INSTITUCIONALES A UN CONTEXTO COMPLEJO. POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA QUE COLABORAN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Periodicidad	Contenido de las acciones	Responsables
Jornada contra la violencia de género- cada año, 25 noviembre	Relación interinstitucional organizaciones de mujeres de Sucumbíos. Actividades. Trabajo interdisciplinar en todas las carreras	Dirección Docencia y Estudiantes. Docentes. Dir. Comunidad, identidad y comunicación
Todo el semestre	Servicio de villas de hospedaje	Coordinador de villas de hospedaje
Todo el semestre	Servicio gratuito autobuses desde Lago Agrio	Dirección Administrativa y Financiera
Todo el semestre	Programa de emprendimiento jóvenes para la promoción de la Educación Superior. Del campo al campus. Divulgación valores educación superior	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil.
Todo el semestre	Acompañamiento pedagógico. Obligatorio para estudiantes becados.	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil.
Todo el semestre	Programa de becas "Jesús Arroyo" Programa de becas "San Ignacio" Becas emergentes	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Dirección Administrativa y Financiera
Dos al semestre	Actividades complementarias por la igualdad	Dir. Comunidad, identidad y comunicación. Docentes asignaturas humanistas
Dos al semestre	Actividades blandas por la igualdad	Dir. Comunidad, identidad y comunicación. Docentes asignaturas humanistas
Una al semestre	Gymkana ambiental por la igualdad y los derechos de la naturaleza. Siembra de árboles y reforestación.	Dir. Comunidad, identidad y comunicación. Responsable compromiso ambiental.
Todo el semestre	Acompañamiento psicológico a víctimas de violencia	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Acompañamiento psicológico.
Todo el semestre	Servicio de ludoteca. Eliminar brechas de acceso a la educación de mujeres, madres solteras y situaciones vulnerables.	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Personal Ludoteca.





Todo el semestre	Becas socioeconómicas a mujeres y varones en situación de vulnerabilidad o discriminación.	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Acompañamiento psicológico e integral.
Todo el semestre	Atención a discapacidad.	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Acompañamiento integral.
Una vez al semestre	Informe sobre las apreciaciones de la comunidad educativa (docentes, administrativos y estudiantes) sobre los servicios ofrecidos por Bienestar Estudiantil en materia de igualdad y equidad.	Dirección Comunidad, identidad y comunicación. Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil.

Fuente: elaboración propia



PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL PUCE AMAZONAS (2024-2026)

EJE DE ACCIÓN	OBJETIVO ASOCIADO IGUALDAD	METAS 2024-2026	RESPONSABLES	EJECUCIÓN
1 Igualdad de oportunidades	1.1. Garantizar una educación de calidad que sea capaz de atender y brindar a todos los estudiantes tantas posibilidades como sean necesarias para que puedan desarrollar las capacidades propias del ejercicio profesional al que se preparan, más allá de sus características físicas, sexo, estatus social, capacidades y habilidades.	1.Seguir avanzando en la aplicación de la norma de gestión del proyecto educativo y el modelo académico. 2.Fortalecer el compromiso en la comunidad educativa (docentes, estudiantes, personal) en relación a la sistematización de las medidas que colaboran al desarrollo de capacidades, habilidades y desarrollo, tales como atención a la diversidad, nivelación, acompañamiento pedagógico, emprendimiento, tutorías, etc.	Planificación estratégica. Dir. Docencia y Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Dir. Comunidad, identidad y comunicación.	Reuniones semanales durante el semestre (1 hora)
2 Política de estímulos	2.1. Fortalecer la política de estímulos de la institución, sobre todo, en relación al emprendimiento juvenil.	1.Aumentar la implicación por parte de los-as estudiantes en el emprendimiento juvenil del programa de Becas "Padre Jesús Arroyo". 2.Seguir ofreciendo certificado de ventas y marketing a aquellos estudiantes especialmente comprometidos con la promoción de la educación superior.	Dir. Comunidad, identidad y comunicación.	Desde enero de 2024

3 Acción afirmativa: Disminución brechas socioeconómicas, culturales y étnicas.		3. Aprobar los reglamentos de las Asociaciones de Carácter comunitario y promover el desarrollo de las mismas. 4. Promover la carrera del ISTECD denominada "Administración y emprendimiento", por parte de los estudiantes.		
	3.1. SERVICIO LUDOTECA: Mantener el servicio de ludoteca para estudiantes que son padres y madres para fortalecer la calidad educativa de la población estudiantil.	1. Ofrecer formación sobre la ética del cuidado en la educación infantil a estudiantes, padres y madres de familia 2. Realizar un censo de mujeres embarazadas en la institución y ofrecer un curso anual sobre lactancia materna.	Dir. Comunidad y identidad y comunicación. Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil.	Formación ética del cuidado. 2025 Censo mujeres embarazadas: al inicio, medio y final del semestre. Curso anual Lactancia Materna: última semana agosto 2025.
	3.2. SERVICIO VILLAS HOSPEDAJE: Visibilizar los beneficios que el sistema de villas ofrece a la población estudiantil que tiene mayores dificultades de acceso a una educación de calidad.	1. Aumentar la cobertura del sistema de acogida a estudiantes que deben recorrer largas distancias hasta llegar a las instalaciones: construcción de dos nuevas villas de hospedaje y aumento del uso de las mismas, desde martes a las 19:00 horas. 2. Generar un clima de acogida para el estudio, trabajo y descanso en las villas.	Dir. Administrativa y Financiera. Responsable villas de hospedaje	Continuo
	3.3. SERVICIO DE COMEDOR: Vigilar para que se dé un adecuado servicio en	1. Mantener precios asequibles a los estudiantes en alimentación.	Dir. Comunidad, identidad y comunicación.	Continuo

	el comedor y beneficie a los estudiantes.		Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Dir. Administrativa y Financiera	
	3.4. UTILIZACIÓN DE COMPUTADORES EN LA BIBLIOTECA Y OTROS ESPACIOS: 3.5. ACCESO A INTERNET: Mantener la disponibilidad institucional para que todos los estudiantes, y especialmente quienes no tienen posibilidades o recursos, puedan hacer uso de internet y adecuación de espacios y medios para hacerlo posible.	1.Hacer mantenimiento a los computadores de la biblioteca. 2.Promover una mirada crítica frente al uso y las consecuencias que están teniendo las redes sociales en la vida de los estudiantes. 3.Compartir experiencias positivas y negativas en relación a estos puntos. 4.Incorporar en las mallas de las clases que tienen asignaturas de contenido humanístico una reflexión sobre los efectos del uso desmedido de las redes sociales entre la población estudiantil de cara a su rendimiento y a la creación de nuevas barreras sociales, económicas y culturales.	Todos los docentes en sus clases y la comunidad educativa (estudiantes)	Durante todos los semestres. En las asignaturas humanísticas o misionales, durante el semestre. Cada docente a lo largo del semestre.
	3.6. ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL: ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO Y EMOCIONAL: Colaborar de diversas maneras y con distinta incidencia al fortalecimiento de la autoestima de	1.Implementar el manual de formación humana en las asignaturas de contenido humanístico a través de las mentorías. 2.Simplificar los modelos de informes en distintos ámbitos del acompañamiento a	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil.	1,2 y 3. noviembre 2024- abril 2026



	aquellas mujeres y varones que realizan estudios de educación superior en PUCE AMAZONAS y solicitan acompañamiento psicológico o emocional con la finalidad de contrarrestar esa falta de autoestima, sobre todo si guarda relación con las experiencias de violencia vividas. 1. Ofrecer a los estudiantes en crisis que lo soliciten, un servicio de atención personalizada y mantener la gratuidad del mismo.	estudiantes: emocional, psicológico o pedagógico. 3.Sistematizar las reuniones dedicadas a la evaluación de casos de estudiantes. 4. Seguir fortaleciendo el diálogo con las coordinaciones de carrera en relación al acompañamiento de estudiantes, tutorías y mentorías, para disminuir la deserción y promover la permanencia hasta la titulación.	Dirección docencia y estudiantes.	
	3.7. ACOMPANIAMIENTO INTEGRAL. ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO: Evaluar la experiencia de acompañamiento pedagógico a estudiantes y hacer nuevas propuestas para que se consolide institucionalmente 3.8. ACOMPANIAMIENTO INTEGRAL. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD: Mantener reuniones periódicas con coordinadores de carrera, docentes y personal de administración para analizar las formas en las que se atenderá a la diversidad a la población estudiantil en cada periodo académico.	1. Fortalecer el acompañamiento pedagógico en estudiantes de segunda y tercera matrícula. 2.Evaluar periódicamente con docentes la evolución que se va realizando con la implementación del acompañamiento. 3.Poner en marcha y evaluar el curso de acompañamiento de admisión. 4.Seguir fortaleciendo la formación del personal de bienestar estudiantil en atención a la diversidad. 5.Personalizar y flexibilizar la matriculación de aquellos estudiantes con especiales dificultades para concluir satisfactoriamente sus estudios.	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil. Dirección Docencia y Estudiantes	octubre 2024- julio 2026



	3.9. ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL. Curso acompañamiento de admisión, tutorías, mentorías, graduados, asociacionismo y compromiso ambiental.	6.Potenciar capacidades desde las inteligencias múltiples aplicadas a la educación. Formación docente. 7.Mantener durante el año la capacitación docente en relación a la implementación del modelo pedagógico institucional para favorecer el aprendizaje y el compromiso con las realidades. Renovar de forma continua el acompañamiento estudiantil. 8.Promover iniciativas de formación para graduados e implementar en el sistema integrado de gestión, una base de datos que colabore a realizar la bolsa de empleo. 9.Fortalecer el asociacionismo y realizar la convocatoria anual de proyectos para asociaciones de carácter comunitario.		
4 Becas, ayudas, descuentos	4.1. Mantener una ambiciosa política de becas de la institución, con especial énfasis a mujeres en situación de especial vulnerabilidad social, sexual o de otro tipo. 4.2. Promover programas específicos de becas: P. Jesús Arroyo y San Ignacio.	1.Evaluar con los estudiantes becados, los resultados de su compromiso en relación al acompañamiento pedagógico. 2.Otorgar becas emergentes.	Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil.	Al final de cada semestre.

5 Reconocimiento resilientes	5.1. Dotar de nuevo significado al concepto de excelencia académica o educación de calidad desde el testimonio de estudiantes que han sido capaces de sobreponerse a la adversidad.	1. Realizar una convocatoria de premio al estudiante resiliente. Bases de la convocatoria (Dir. Comunidad, Identidad y Comunicación).	Dir. Comunidad, identidad y comunicación. Coord. del Área de Admisiones, Becas y Acompañamiento Estudiantil.	Octubre 2025
6 Proceso contratación	6.1. Mantener la política de cero-tolerancia al acoso en los procesos de contratación. 6.2. Seguir promoviendo la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación.	1. Fortalecer la formación en los y las docentes que están realizando estudios de doctorado. 2. Informar puntualmente del estilo y los valores institucionales que se mantienen en la institución en relación al estilo de relaciones igualitarias, cordiales y respetuosas.	Dir. Administrativa y financiera. Dir. Comunidad, identidad y Comunicación. Coordinación	A lo largo del año, iniciativas de formación complementaria. Redes institucionales.
7 Proceso elección cargos directivos	7.1. Evitar los prejuicios de género a la hora elegir cargos directivos. Hacer reflexión previa	1. Seguir promoviendo a las mujeres que ocupan cargos directivos en la institución.	Prorector	A lo largo del año
8 Evaluación y revisión plan	8.1. Diseñar anualmente contenidos transversales en el plan de igualdad	1. Hacer revisiones y evaluaciones del plan de igualdad	Comisión de igualdad	1 vez al año



DISPOSICIÓN TRANSITORIA

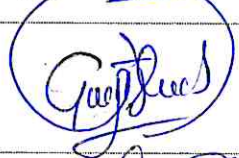
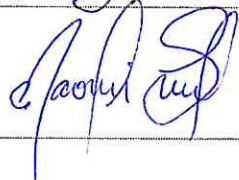
DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA

Se aprueba en la Sede la presente Norma de Gestión Interna para la Implementación del Plan de Igualdad – PUCE Sede Amazonas y entrará en vigor a partir de su aprobación por la autoridad competente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA. A partir de la aprobación de la presente Norma de Gestión Interna de la Sede Amazonas, quedan derogados todos los cuerpos normativos que se opongan a la presente.

ACTA DE APROBACIÓN

Aprobación	Firma	Sumilla	Fecha
Enrique Fuertes Grábalos PRORRECTOR			21-06-2025
Revisión			
Enrique Fuertes Grábalos PRORRECTOR			14-06-2025
María Dolores Mora Espejo Dir. Comunidad, identidad y comunicación Comisión de Igualdad			14-06-2025
Elaboración			
Enrique Fuertes Grábalos PRORRECTOR			7-06-2025
María Dolores Mora Dir. Comunidad, identidad y comunicación Comisión de Igualdad			7-06-2025
Deisy Gallegos. Talento Humano Comisión de Igualdad			7-06-2025
Naomi Alvear. Coord. Bienestar Estudiantil Comisión de Igualdad			7-06-2025

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Aprobado por
01.01	Junio 2025		Prorrector



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
Seres mis testigos

AMAZONAS

ESPACIO EN
BLANCO