



POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

TÍTULO I. Antecedentes

TÍTULO II. Marco Normativo

TÍTULO III. Definiciones de política de Acción Afirmativa de la UISEK

TÍTULO IV. Política de Acción Afirmativa en el ámbito laboral

TÍTULO V. Alcance de la política de Acción Afirmativa

TÍTULO I. Antecedentes

La educación en todos los niveles, de todas las personas, incluidas aquellas con algún tipo de discapacidad, es una obligación del Estado, y un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, en los convenios internacionales suscritos y ratificados por el Ecuador, así como en instrumentos legales específicos.

La Universidad Internacional SEK (UISEK), entiende por acción afirmativa toda norma que permita la eliminación de cualquier forma de discriminación por género, orientación sexual, etnia, color, condición social, discapacidad, religión o ideología en los diferentes estamentos, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad.

La UISEK para el cumplimiento de sus fines, objetivos y propósitos, diseñará, desarrollará y ejecutará planes, proyectos y acciones de índole afirmativa en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y equidad tanto para estudiantes, profesores, investigadores y/o trabajadores.

Por ello, el Estatuto de la Universidad, recoge principios filosóficos y disposiciones normativas que se enmarcan en enunciados de acción afirmativa tales como:

TÍTULO II. Marco Normativo

Las políticas de acción afirmativa de la UISEK se enmarcan en las siguientes normas:

A) Según la Constitución vigente

La Constitución vigente en el Art. 3, menciona lo siguiente: "garantiza sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

En el Art. 11, numeral 2 señala que "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión o ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria



POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencias físicas, 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 a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

B) Según la Ley Orgánica de Educación Superior

El Art. 7 menciona lo siguiente: “De las Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.- Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior.

Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades.”

El Art. 71 se refiere a “Principio de igualdad de oportunidades.- El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades. Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.”

El Art. 91 expresa lo siguiente: “Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones.- Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la



POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición.”

C) Según el Estatuto de la Universidad Particular Internacional SEK

El Artículo 2 expresa: “La Universidad Internacional SEK, conforme a lo dispuesto, en la Ley de Creación Número 35 publicada en el Registro Oficial Número 222 de 30 de junio de 1993, es una Universidad particular, que conforme lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior (en adelante “LOES”), goza de personería jurídica propia, autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios constitucionales del sistema como son autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y reflexión crítica en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y humanista, y producción científica y tecnológica global.

Artículo 9.- La Universidad, tiene como propósito contribuir al desarrollo de la sociedad, mediante los siguientes fines:

- d) No discriminar por razones de nacionalidad, raza, género, ideología o religión, a docentes e investigadores, estudiantes, empleados y/o trabajadores;
- e) Promover la igualdad de oportunidades para los docentes e investigadores, estudiantes, empleados y/o trabajadores, que permitan la inclusión de minorías;

Artículo 10.- La Universidad, promueve una filosofía operativa recogida en los siguientes epígrafes:

- a) El respeto a la dignidad del ser humano, a la capacidad de creación individual o colectiva y a los derechos constitucionales fundamentales inspiran el proyecto educativo fundacional;

El artículo 11 párrafo 2 manifiesta: “Las personas con capacidades especiales, tendrán derecho a la accesibilidad física y servicios adecuados, garantizando en sus instalaciones las condiciones necesarias para que estas personas, puedan desarrollar sus actividades, potencialidades y habilidades sin restricción alguna, para cuyo efecto se adecuará la infraestructura académica y administrativa institucional que corresponda.”

TÍTULO III. Definiciones de política de Acción Afirmativa de la UISEK

a) De los estudiantes

La UISEK fundamentada en el marco legal anteriormente referido, ratificando su compromiso con los grupos vulnerables e históricamente excluidos, reconoce la necesidad de establecer



POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

proceso progresivo que consolide y garantice el acceso, movilización, permanencia, egreso y titulación de los estudiantes conforme sus méritos académicos. Por tanto, define los siguientes enunciados de acción afirmativa sobre los cuales debe desarrollarse dicho proceso:

- La UISEK considera la igualdad de oportunidades como la medida de lo justo para promover el desarrollo profesional de todo estudiante, sin ningún tipo de discriminación o carencia de orden económico o físico que limite su crecimiento personal e intelectual.
- Se considera los planes de becas como la forma más directa de contribuir y apoyar el proceso formativo de los aspirantes y alumnos de la UISEK, que no dispongan de los recursos económicos necesarios, y que con excelentes rendimientos académicos provenga de grupos vulnerables e históricamente excluidos; y en especial los estudiantes provenientes de la Reserva Biológica de Limoncocha y sus áreas de influencia.
- La UISEK considera en el marco de las políticas de acción afirmativa, las políticas de cuotas de la SENESCYT a través de las cuales se acogen estudiantes provenientes de grupos vulnerables e históricamente excluidos y con discapacidad física.
- Garantizar a los estudiantes con capacidades especiales el derecho a la accesibilidad física y servicios adecuados para que puedan desarrollar sus potencialidades y habilidades sin restricción alguna, adecuando la infraestructura física y tecnológica de la universidad a las necesidades básicas de los estudiantes.
- Sensibilizar a la comunidad universitaria en la responsabilidad y apoyo para la integración académica y administrativa de los estudiantes proveniente de grupos históricamente excluidos a los procesos de formación en las diferentes facultades y carreras de la universidad.
- En concordancia con el tamaño y naturaleza de la UISEK adecuar la oferta académica y curricular a las necesidades identificadas de los grupos vulnerables, así como también, apoyar proyectos de diseño y adaptación de estrategias didácticas.
- Promover todo tipo de actividades inclusivas que mejore y garantice la formación profesional de los estudiantes de grupos vulnerables e históricamente excluidos.
- Capacitación y formación permanente a la comunidad SEK sobre integración educativa de las personas con discapacidad.

En estas acciones se reflejan la universalización del acceso a la educación superior, entendida como la oportunidad de ingreso a la UISEK, en igualdad de oportunidades y sin ningún tipo de discriminación, a toda persona que manifieste su deseo de incorporarse a la formación universitaria y adquirir una profesión. El medio para viabilizar la aplicación de esta política son los programas de ayudas y becas que la Universidad otorga a sus estudiantes de acuerdo a la normativa interna, privilegiando grupos vulnerables e históricamente excluidos, estudiantes con discapacidad, así como aquellos estudiantes que presenten dificultades de orden económico y social.



POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

A efectos de estas consideraciones de política de acción afirmativa para estudiantes con discapacidad, se entiende a toda persona con discapacidad relacionada con deficiencias físicas que no limite su proceso de formación y posteriormente el ejercicio laboral.

b) De los docentes y trabajadores

Laboralmente, la UISEK se considera un empleador de igualdad de oportunidades, para ofrecer oportunidad laboral a toda persona que califique a un puesto de trabajo en la Universidad, sin considerar como factor discriminante: raza, género, religión, edad, cultura, condición socioeconómica, discapacidad que no limite el adecuado desempeño de la actividad laboral. Por tanto, define los siguientes enunciados de acción afirmativa sobre los cuales debe desarrollarse dicho proceso:

- La UISEK considera la igualdad de oportunidades como la medida de lo justo para promover el desarrollo profesional de docentes y trabajadores, sin ningún tipo de discriminación o carencia de orden económico o físico que limite su crecimiento personal e intelectual.
- Garantizar a los docentes y trabajadores con capacidades especiales el derecho a la accesibilidad física y servicios adecuados para que puedan desarrollar sus potencialidades y habilidades sin restricción alguna, adecuando la infraestructura física y tecnológica de la universidad a las necesidades básicas de los docentes y trabajadores.
- Garantizar el acceso a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo. Igual política se aplicará para los empleados y trabajadores, en lo que a ellos le fuera aplicable.
- En los procesos de contratación para vincular personal académico o administrativo se respetará la igualdad de oportunidades y no habrá discriminación alguna por raza, género, religión, edad, cultura, condición socioeconómica, discapacidad.
- En la elección y designación de autoridades se observará el principio de igualdad de oportunidades, de equidad de género y de alternancia conforme a la normativa expedida para tal efecto.



POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

- Sensibilizar a la comunidad universitaria en la responsabilidad y apoyo para la integración laboral del personal proveniente de grupos históricamente excluidos y con discapacidad.
- Promover actividades inclusivas para la mejora del clima laboral que favorezca el desarrollo de personas proveniente de grupos vulnerables e históricamente excluidos y con discapacidad.

TÍTULO IV. CONSIDERACIONES ESPECIALES COMO POLÍTICA DE ACCIÓN AFIRMATIVA PARA CASOS DE ESTUDIANTES CONSIDERADOS COMO PARTE DE LOS GRUPOS VULNERABLES O EN ESTADO DE VULNERABILIDAD TEMPORAL

La protección a estudiantes *pertenecientes a grupos vulnerables o en estado de vulnerabilidad temporal* como política de acción afirmativa no se considera discriminatoria, puesto que como objetivo fundamental se pretende apoyar un adecuado tratamiento, al procurar toda condición especial, que justificada en la *situación de vulnerabilidad del estudiante*, permita tramitar consideraciones académicas especiales y de infraestructura, encaminadas a solventar todo inconveniente de tipo administrativo o académico que pueda asociarse *al estado del estudiante*.

A efectos de estas consideraciones de política de acción afirmativa se entiende *se entiende por grupo vulnerable y por situación de vulnerabilidad temporal* los siguientes:

“Son vulnerables quienes tienen disminuidas, por distintas razones, sus capacidades para hacer frente a las eventuales lesiones de sus derechos básicos, de sus derechos humanos. Esa disminución de capacidades, esa vulnerabilidad va asociada a una condición determinada que permite identificar al individuo como integrante de un determinado colectivo que, como regla general, está en condiciones de clara desigualdad material con respecto al colectivo mayoritario.” (Manual de Derechos de los grupos vulnerables, realizado por la Red de Derechos Humanos y Educación Superior en 2014)

1. *Mujeres con embarazo de riesgo*
2. *Mujeres jefas de familia hogares monoparentales (madres solteras).*
3. *Estudiantes con discapacidad*
4. *Estudiantes víctimas de violencia doméstica y sexual.*
5. *Comunidades, pueblos y nacionalidades*
6. *LGTBI*
7. *Estudiantes con enfermedades catastróficas, degenerativas o de alta complejidad.*



POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Se considerarán estudiantes en estado de vulnerabilidad temporal a aquellos estudiantes que por motivos fortuitos o de causa mayor, se encuentren, temporalmente, en condiciones de desigualdad material con respecto al resto de estudiantes, como por ejemplo:

- *Muerte de un pariente hasta en segundo grado de consanguinidad y afinidad.*
- *Enfermedad/accidente que impida la movilidad completa o/segura del estudiante*

Como consideraciones académicas especiales y de infraestructura, deben entenderse:

- Asignación de aulas en pisos que ofrecen accesibilidad de acuerdo a las circunstancias y necesidades del estado del estudiante.
- Permisos especiales, que, por su condición de vulnerabilidad, justifique la ausencia del estudiante a cualquier actividad de orden académico: clases, exámenes, presentación de trabajos, salidas de campo, bajas académicas, entre otras;
- En caso de ser necesario y bajo solicitud expresa del estudiante de grupo vulnerable o en estado de vulnerabilidad temporal, procurar apoyo médico, psicológico, judicial, o de cualquier otra índole, que, sin representar aceptación de obligaciones de cualquier naturaleza por parte de la Universidad, signifique un adecuado apoyo de la Universidad a la situación en particular del estudiante.

(Reformado en sesión de Consejo Universitario Superior de 2 de mayo de 2018).

GARANTES DE LA APLICACIÓN DE ACCIÓN AFIRMATIVA

La Dirección de Bienestar Estudiantil y la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional, velarán por el cumplimiento de los derechos y garantías de las personas con discapacidades especiales y grupos vulnerables, para cuyo efecto se cuenta, entre otras normas que regulen a la Institución, con el "Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional", el "Reglamento de Inclusión a estudiantes con Capacidades Especiales" y "Políticas de Acción Afirmativa sobre éste particular"

La Dirección de Bienestar Estudiantil gestionará las acciones necesarias para procurar un entorno académico y de infraestructura adecuado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes con capacidades especiales.

La Dirección de Bienestar Estudiantil es la encargada de gestionar los trámites relacionados con la aplicación de políticas de acción afirmativa; y, deberá someterlos a consideración del Vicerrectorado para la respectiva aprobación. (Inciso Reformado en sesión de Consejo Universitario Superior en sesión de 2 de mayo de 2018)

La Dirección de Talento Humano es la garante de la correcta aplicación de estas políticas en el manejo de las relaciones laborales.





UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Todos los miembros de la comunidad UISEK deberán velar por la aplicación de las políticas de acción afirmativa; de sentirse afectados en sus derechos o conocer de la violación de algunas de estas políticas deberá denunciar el hecho a la máxima autoridad para el debido proceso.

Certifico que el presente documento fue aprobado por Consejo Superior en reunión del 20 de abril de 2010; modificado y aprobado por Consejo Superior en Sesión del 11 de enero del 2011; posteriormente modificado en sesión del 5 de noviembre del 2013; posteriormente reformado íntegramente en sesión del 3 de julio de 2017; y, posteriormente reformado en sesión de 2 de mayo de 2018.


Ab. Xavier Ortiz Raza
SECRETARIO GENERAL



SECRETARIA GENERAL