

# UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

## USFQ



## PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL

---

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
DECANATO DE ESTUDIANTES	OFICINA DE PROCESOS UNIVERSITARIOS Y NORMATIVA	VICERRECTORADO
Agosto 2021	Agosto 2021	Agosto 2021

# ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	1
2	CONTEXTO ENTORNO ECUATORIANO .....	1
2.1	NIVEL SOCIOECONÓMICO .....	1
2.2	DIVERSIDAD ÉTNICA .....	2
2.3	DIVERSIDAD DE GÉNERO .....	2
2.4	CONDICIONES DE DISCAPACIDAD .....	3
3	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y BIENESTAR INSTITUCIONAL.....	3
3.1	DISTRIBUCIÓN DE LA COMUNIDAD USFQ.....	3
3.1.1	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL.....	3
3.1.2	DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO .....	4
3.2	SEXO .....	4
3.2.1	DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL.....	4
3.2.2	DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DEL ESTUDIANTADO .....	5
3.3	ETNIA.....	5
3.3.1	DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DEL PERSONAL .....	5
3.3.2	DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DEL ESTUDIANTADO DEL PROGRAMA PDE .....	6
3.4	EDAD.....	6
3.4.1	EDAD DEL PERSONAL.....	6
3.4.2	EDAD DEL ESTUDIANTADO .....	8
3.5	CAPACIDADES ESPECIALES PERSONAL .....	8
3.6	NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES ESTUDIANTADO.....	9
3.7	SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA ESTUDIANTES.....	10
3.8	CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA .....	10
4	MEDIDAS IMPLEMENTADAS .....	11
4.1	PROCESO DE ADMISIÓN .....	11
4.2	BECAS Y ASISTENCIA FINANCIERA .....	12
4.3	PROGRAMA DE ACCIÓN AFIRMATIVA USFQ GALÁPAGOS .....	12
4.4	CONTACTO EMPRESARIAL.....	12
4.5	OFICINA DE ACOMPAÑAMIENTO ESTUDIANTIL.....	13
4.6	OFICINA DE ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES .....	14
4.7	PROCESO DE CONTRATACIÓN .....	14
4.8	ELECCIÓN DE AUTORIDADES .....	15
4.9	PROGRAMA UNIDIVERSIDAD .....	15
4.10	VIGILANCIA AL CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA.....	17
4.11	OTROS SERVICIOS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.....	17
5	RESULTADOS – ESTADO DE LAS CIFRAS PARA EL AÑO ACADÉMICO 2020-2021 .....	18

5.1	DISTRIBUCIÓN DE LA COMUNIDAD USFQ .....	18
5.1.1	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL.....	18
5.1.2	DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO .....	18
5.2	GÉNERO .....	18
5.2.1	DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DEL PERSONAL.....	18
5.2.2	DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DEL ESTUDIANTADO .....	19
5.3	ETNIA .....	19
5.3.1	DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DEL PERSONAL .....	19
5.3.2	DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DE ESTUDIANTES DE LA OFICINA DE ACOMPAÑAMIENTO ESTUDIANTIL .....	20
5.3.3	ADMISIÓN DE ESTUDIANTES NUEVOS.....	22
5.4	EDAD.....	23
5.4.1	EDAD DEL PERSONAL .....	23
5.4.2	EDAD DEL ESTUDIANTADO .....	24
5.5	NECESIDADES ESPECIALES .....	25
5.5.1	CAPACIDADES ESPECIALES PERSONAL.....	25
5.5.2	NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES ESTUDIANTADO .....	25
5.6	SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA .....	26
5.6.1	SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA ESTUDIANTES .....	26
6	CONCLUSIONES .....	27
7	REFERENCIAS.....	28
8	PLAN DE IGUALDAD .....	29

## 1 INTRODUCCIÓN

La Universidad San Francisco de Quito USFQ es una institución con una filosofía basada en el marco de las Artes Liberales, que garantiza a todos los miembros de su comunidad universitaria la libertad de pensamiento y expresión. Además, a través de múltiples iniciativas incentiva la igualdad, diversidad, tolerancia, pluralismo y pensamiento crítico. La institución cuenta con políticas, normativas, procesos institucionales, y distintos mecanismos para promover la igualdad y evitar todo tipo de discriminación incluyendo, pero no limitándose, a la discriminación por posición ideológica, religión, etnia, género, posición económica, filiación política, discapacidad y enfermedad.

La Universidad garantiza la igualdad de oportunidades a sus estudiantes en el acceso, permanencia y culminación de estudios. Por otro lado, garantiza esta igualdad en el ingreso, permanencia y promoción de su personal. Esto se realiza en concordancia con todos los derechos contenidos en la Ley Orgánica de Educación Superior LOES, el Código del Trabajo, y demás normas aplicables.

Los principios de igualdad y no discriminación son parte del Estatuto de la Universidad, y se encuentran regulados por su Código de Honor y Convivencia, Reglamento de Bienestar Universitario, Políticas de Acción Afirmativa, entre otras normas y reglamentos específicos que regulan las estrategias institucionales y mecanismos para promover la igualdad.

La USFQ, a través de este Plan de Igualdad Institucional, que es además difundido en la rendición social de cuentas de la Universidad, realiza una evaluación del estado de diferentes indicadores relacionados a la igualdad, y el resultado de las medidas implementadas para la promoción y ejercicio de la igualdad en todos sus ámbitos. Para ello, se utilizan diferentes datos sobre la Comunidad USFQ, con cortes realizados por año académico.

## 2 CONTEXTO ENTORNO ECUATORIANO

La USFQ, garantizando su compromiso por el bienestar, inclusión, e igualdad de oportunidades de todos quienes conforman o buscan formar parte de su Comunidad Universitaria, desarrolla programas y políticas bajo el marco del entorno ecuatoriano, analizando la situación que atraviesa la población en términos sociales y económicos. Ante esto, se analizan aspectos relacionados con el nivel socioeconómico de la población, diversidad étnica y de género, y condiciones de discapacidad.

A partir del análisis del nivel socioeconómico de la población, que busca obtener una visión concreta sobre la proporción de la población en condiciones de acceder a la educación superior de primer nivel, la USFQ promueve estrategias a través de programas y políticas que faciliten el acceso de cualquier miembro de la población a ser parte de su Comunidad. Por otro lado, el análisis de la diversidad étnica y de género, permite conocer sobre la diversidad del entorno de la población, para facilitar el desarrollo de medidas que garanticen la inclusión de todos los miembros en la Comunidad USFQ, fortaleciendo a la Universidad como un espacio de confianza, seguridad, y respeto. Finalmente, el análisis de las condiciones de discapacidad de la población permite obtener un panorama claro de las condiciones de discapacidad presentes en las instituciones de educación superior nacionales. De esta manera, la USFQ desarrolla distintos programas y políticas para promover la inclusión y velar por las necesidades de esta población durante su paso por la universidad.

### 2.1 NIVEL SOCIOECONÓMICO

De acuerdo con la Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico NSE, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC en 2011, la población del Ecuador se divide en cinco estratos: A, B, C+, C- y D. A continuación, se presenta la proporción de la población en cada estrato:

**Tabla 1:** Proporción de la población del Ecuador por nivel socioeconómico.

Nivel socioeconómico	Proporción
A	1,90%
B	11,20%
C+	22,80%
C-	49,30%
D	14,90%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Indiferentemente del nivel socioeconómico, uno de los principales pilares de la sociedad es la educación. No obstante, el nivel de instrucción de los miembros del hogar suele verse directamente vinculado al nivel de instrucción del jefe de familia. Por esta razón, es común que el nivel de instrucción para los estratos C- y D, alcance un nivel de instrucción de primaria completa; y en el caso del estrato C+, un nivel de instrucción de secundaria completa. Por otro lado, únicamente en el 13.1% de la población, correspondiente a los estratos A y B, el jefe de familia ha alcanzado un nivel de instrucción superior incluyendo en varios casos estudios de posgrado.

También, según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos 2011-2012, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, se presenta que el 41.1% de los hogares presenta gastos mayores a sus ingresos, por lo cual, la inversión mensual en educación del total del consumo mensual de un hogar corresponde apenas al 4.4%. Ante esto, con el objetivo de generar y promover oportunidades de acceso a una educación superior de primer nivel, la USFQ cuenta con programas de asistencia que facilitan la inclusión de cualquier persona a su Comunidad.

## 2.2 DIVERSIDAD ÉTNICA

De acuerdo con el último Censo Poblacional, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en 2010, la población del Ecuador se auto identifica con 5 etnias principalmente: indígena, afro ecuatoriano, montubio, mestizo y blanco. A continuación, se presenta la proporción de la población por auto identificación étnica y género.

**Tabla 2:** Proporción de la población del Ecuador por auto identificación étnica y género.

Etnia	% Total
Indígena	7,03%
Afro ecuatoriano/a	7,19%
Montubio/a	7,39%
Mestizo/a	71,93%
Blanco/a	6,09%
Otro/a	0,37%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

## 2.3 DIVERSIDAD DE GÉNERO

El 49,66% de la población del Ecuador corresponde a hombres y el 50,44% restante a mujeres (INEC, 2010). De acuerdo con el estudio de Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III, realizado por la Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, y ONU-Mujeres realizado en 2010, se determinó que más del 50% de la población del Ecuador alcanza únicamente un nivel de instrucción de educación básica, mientras que apenas el 14,2% alcanza un nivel de instrucción superior y/o de posgrado.

**Tabla 3:** Nivel de instrucción de la población del Ecuador por género.

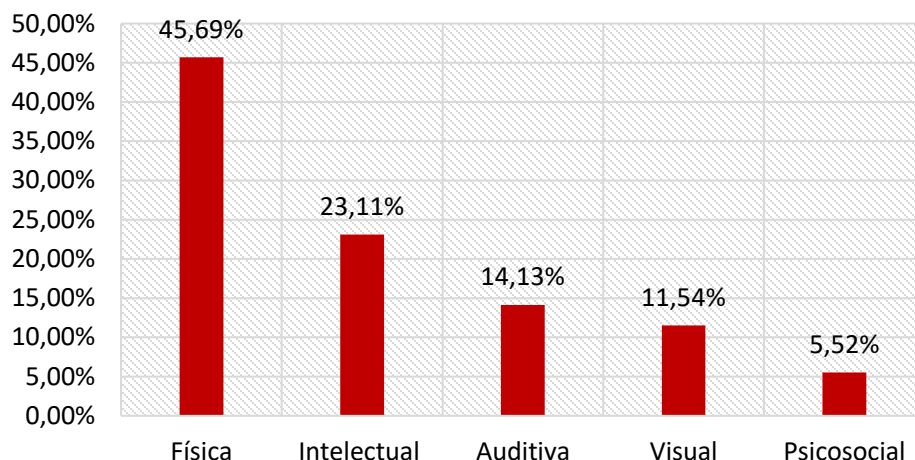
Nivel de instrucción	% Hombres	% Mujeres	% Total
Ninguno	4,4%	5,6%	5,0%
Preescolar	1,1%	1,1%	1,1%
Educación Básica	58,2%	56,4%	57,3%
Educación media/ Bachillerato	19,8%	19,6%	19,7%
Superior y/o posgrado	13,6%	14,7%	14,2%
Ignora	2,9%	2,7%	2,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Por otro lado, en el Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, y la Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres en 2013, se establece que el 48,4% de la comunidad LGBTI ha cursado la menos un año del nivel de instrucción de educación superior. No obstante, solamente el 68,2% de esta población cuenta con título de universitario.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, y para promover la diversidad y asegurar la inclusión, la USFQ cuenta con programas y políticas de acción afirmativa para apoyar a las personas interesadas en formar parte de su Comunidad, independientemente de su etnia, género y/o identificación de género.

## 2.4 CONDICIONES DE DISCAPACIDAD

De acuerdo con el Reporte de Estadísticas de Discapacidad elaborado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS en septiembre 2021, se presenta que el mayor tipo de discapacidad de la población con discapacidad es la discapacidad física, seguida de la discapacidad intelectual, alcanzando el 45,69% y el 23,11% respectivamente.



**Figura 1:** Tipos de discapacidad.

La USFQ promueve la inclusión indistintamente del tipo de discapacidad o necesidad educativa especial, a través de programas y políticas que garanticen la eliminación de barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales.

## 3 DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y BIENESTAR INSTITUCIONAL

Los datos presentados a continuación corresponden al año académico 2019-2020. La información obtenida a partir de estos datos se ha utilizado para elaborar un diagnóstico de diferentes características institucionales relacionadas con la igualdad.

A partir de esta información, se pueden evaluar de manera objetiva los resultados de las medidas implementadas por la Universidad para promover la igualdad de oportunidades durante el año 2020-2021, al comparar las cifras de ese año académico con la línea base que representa la información de diagnóstico.

A continuación, se presentan las características de la comunidad USFQ en cuanto a edad, sexo, etnia, necesidades especiales, situación socioeconómica de los estudiantes, entre otros.

### 3.1 DISTRIBUCIÓN DE LA COMUNIDAD USFQ

#### 3.1.1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

**Tabla 4:** Distribución porcentual del personal académico y universitario en el Año Académico 2019-2020.

Tipo de Personal	Periodo Académico	
	Primer Semestre 2019-2020	Segundo Semestre 2019-2020
Personal Académico	47,70%	44,88%
Personal de Apoyo Académico	21,91%	22,65%
Personal Administrativo	30,39%	32,47%

### 3.1.2 DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO

**Tabla 5:** Distribución porcentual de la población estudiantil en el Año Académico 2019-2020.

Segmento	Periodo Académico	
	Primer Semestre 2019-2020	Segundo Semestre 2019-2020
Pregrado	95,13%	95,72%
Posgrado	4,87%	4,28%

## 3.2 SEXO

### 3.2.1 DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL

**Tabla 6:** Participación por sexo en el Año Académico 2019-2020 para diferentes categorías de representación.

Segmento del personal	% Participación MUJERES	% Participación HOMBRES
Rector y Vicerrector	50%	50%
Decanos	+ de 35%	+ de 60%
Personal Académico	+ de 35%	+ de 60%
Personal de Apoyo Académico	+ de 40%	+ de 50%
Personal Administrativo	+ de 50%	+ de 40%
Profesores Titulares	+ de 30%	+ de 60%
Profesores Tiempo Completo	+ de 45%	+ de 50%
Responsables de Proyectos de Investigación	+ de 33%	+ de 65%
Responsables de Proyectos y/o Programas de Vinculación	+ de 39%	+ de 59%

La tendencia mundial muestra que menos del 30% de los investigadores son mujeres (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, 2020). Pese a ello, existen varios países en los que esta cifra es distante de ese valor porcentual. Por ejemplo, en Brasil hay una participación de mujeres en investigación de alrededor del 46%, mientras que en Nigeria esta cifra alcanza apenas un 10%. En el Ecuador, se puede observar que este porcentaje se encuentra alrededor del 40% (The World Bank, 2021).

Para el año 2015, se estimó que la participación de mujeres en ciencia e investigación alcanzó alrededor del 38%. Las estadísticas a nivel global evidencian que la participación de mujeres como parte del personal académico en universidades ha mostrado una tendencia creciente a lo largo de los años. En 1997, ese indicador tuvo un valor de cerca del 20%. Una década después, en el 2007, el valor había crecido hasta cerca del 28%. En el 2015, se alcanzó un valor de cerca del 38%, y el dato más actualizado que corresponde al año 2019 refleja un valor de cerca del 40% (The World Bank, 2021).

Pese a que los datos disponibles no presentan información continua para el Ecuador, se puede apreciar que existe una tendencia creciente de la participación de mujeres como miembros del personal de universidades.

A partir de los datos presentados anteriormente, para el año académico 2019-2020, se puede apreciar que la participación de mujeres en la USFQ se encuentra alineada con estas cifras a nivel nacional, que a su vez obedecen una tendencia mundial.

La USFQ ha presentado el siguiente patrón de crecimiento del porcentaje de participación de mujeres como miembros del personal académico.

**Tabla 7:** Participación de mujeres como miembros del personal académico en la USFQ. Datos históricos por Año Académico.

Año	% Mujeres
1990-1991	+ de 25%
2002	Alrededor de 30%
2007	+ de 23%
2018	+ de 36%
2019	+ de 37%

### 3.2.2 DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DEL ESTUDIANTADO

**Tabla 8:** Distribución de sexo del estudiantado en el Año Académico 2019-2020.

Segmento del estudiantado	% Representación	
	% HOMBRES	% MUJERES
Grado	49,43%	50,57%
Posgrado	52,09%	47,91%

### 3.3 ETNIA

#### 3.3.1 DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DEL PERSONAL

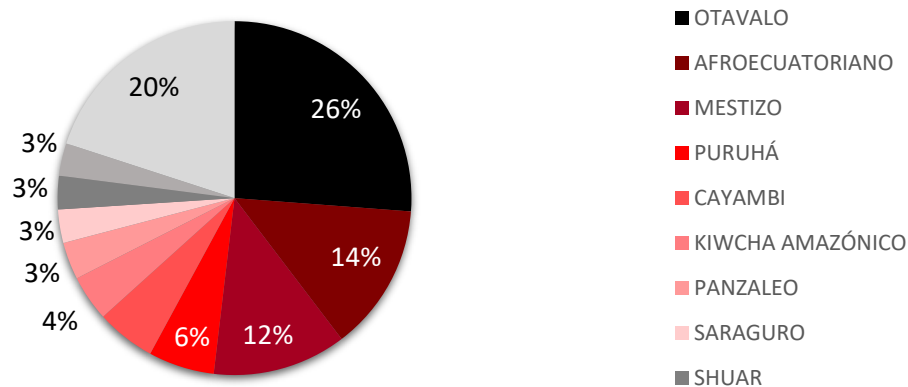
**Tabla 9:** Distribución por etnia auto declarada del personal en el Año Académico 2019-2020.

ETNIA DECLARADA	PERSONAL ACADÉMICO	PERSONAL APOYO ACADÉMICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
AFRO ECUATORIANO	0,00%	0,00%	4,15%
BLANCO	11,48%	10,36%	3,77%
CHACHIS	0,17%	0,45%	0,19%
INDIGENA	0,09%	0,60%	0,47%
KAYAMBI	0,00%	0,00%	0,19%
KICHWA	0,00%	0,30%	0,19%
MESTIZO	85,94%	86,79%	89,63%
MONTUBIOS	0,35%	0,00%	0,09%
MULATO	0,00%	0,00%	0,19%
NEGRO	0,09%	0,30%	0,00%
OTRO	1,90%	0,90%	0,38%
PANZALEOS	0,00%	0,00%	0,38%
QUICHUAS	0,00%	0,30%	0,00%
SHUAR	0,00%	0,00%	0,19%
WAORANI	0,00%	0,00%	0,19%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Es importante recalcar que, en la USFQ, en respeto a la diversidad, es totalmente voluntario declarar la etnia con la que una persona se auto identifica. Esto asegura que exista el respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación del personal, que se realizan garantizando la participación inclusiva de los postulantes, sin ningún tipo de discriminación por su auto identificación étnica.



### 3.3.2 DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DEL ESTUDIANTADO DEL PROGRAMA PDE



**Figura 2:** Porcentaje de representación de etnias auto declaradas por los estudiantes que son parte del Programa de Diversidad Étnica PDE (datos agrupados del Año Académico 2019-2020)\*.

\*La categoría "OTRO" está compuesta por un total de 35 categorías. Estas categorías corresponden a otras etnias o la declaración de una necesidad especial, condición de refugiado, o pertenencia a comunidades y/o comunas específicas dentro del Ecuador, no consideradas como etnias. El incremento en categorías demuestra cómo la institución favorece la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior y el reconocimiento de la auto identificación étnica de los estudiantes que voluntariamente deciden formar parte del PDE.

El Programa de Diversidad Étnica PDE, a cargo de la Oficina de Acompañamiento Estudiantil, es un programa de apoyo y seguimiento a los estudiantes de grado de la USFQ que son parte de minorías vulnerables, especialmente aquellas de bajos recursos económicos. El programa promueve la pluralidad étnica de la comunidad estudiantil de la USFQ, fomentando la participación activa de representantes de casi todos los étnicos que habitan en el país y de distintos grupos vulnerables.

El PDE inició con su servicio en 1993 con 10 estudiantes, y actualmente cuenta con más de 600 estudiantes que participan activamente. Este programa se ha consolidado como un programa pionero en el país y en la región.

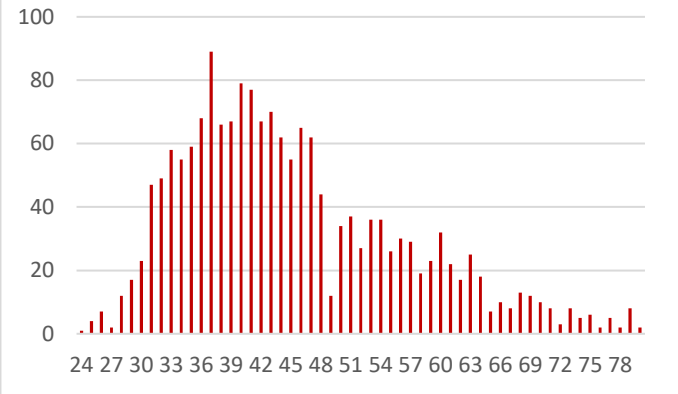
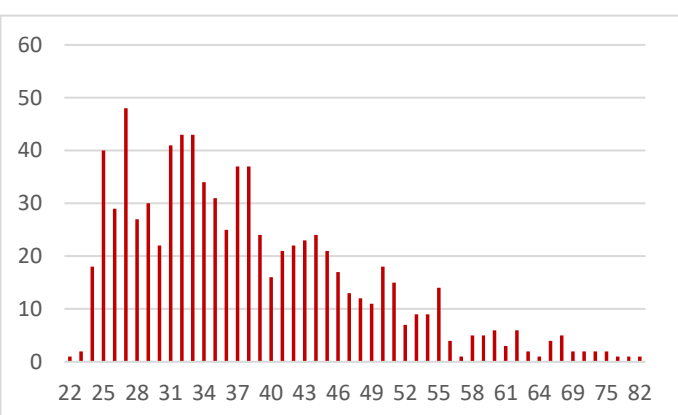
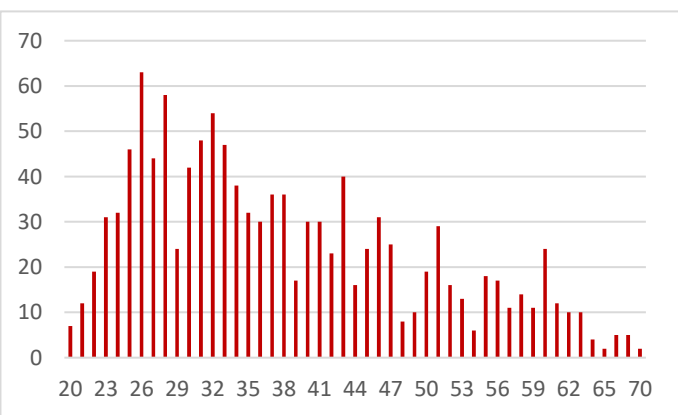
En la actualidad este Programa se ha consolidado como un programa pionero en el país y la región. El Programa inició en el año 1993 con 10 estudiantes, y ha tenido un éxito rotundo en su objetivo, que se demuestra con los más de 600 estudiantes que forman parte del mismo en la actualidad.

## 3.4 EDAD

### 3.4.1 EDAD DEL PERSONAL

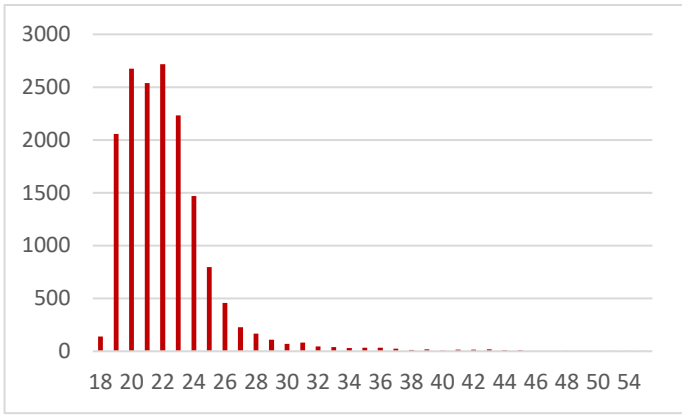
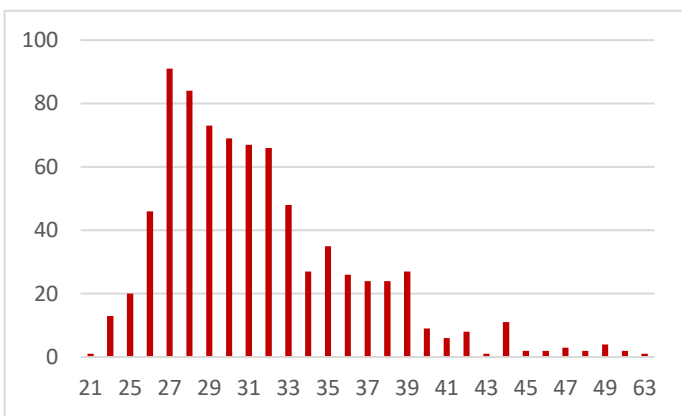
**Tabla 10:** Distribución de edad del personal en el Año Académico 2019-2020 (Eje horizontal representa edad, eje vertical representa el número de personas con esa edad).

Segmento del personal	Distribución de edad del personal	Estadísticas descriptivas	
		MÍNIMO:	MÁXIMO:
Personal Académico		MÍNIMO:	24,00
		MÁXIMO:	83,00
		PROMEDIO:	45,14
		MEDIANA:	43,00

Segmento del personal	Distribución de edad del personal	Estadísticas descriptivas	
		<b>MODA:</b>	37,00
<b>Personal de Apoyo Académico</b>		<b>MÍNIMO:</b>	22,00
		<b>MÁXIMO:</b>	82,00
		<b>PROMEDIO:</b>	38,01
		<b>MEDIANA:</b>	36,00
		<b>MODA:</b>	27,00
<b>Personal Administrativo</b>		<b>MÍNIMO :</b>	20,00
		<b>MÁXIMO:</b>	70,00
		<b>PROMEDIO:</b>	37,90
		<b>MEDIANA:</b>	35,00
		<b>MODA:</b>	26,00

### 3.4.2 EDAD DEL ESTUDIANTADO

**Tabla 11:** Distribución de edad del estudiantado en el año en el Año Académico 2019-2020 (Eje horizontal representa edad, eje vertical representa el número de personas con esa edad).

Segmento del estudiantado	Distribución de edad del estudiantado	Estadísticas descriptivas	
Grado		<b>MÍNIMO:</b>	18,00
		<b>MÁXIMO:</b>	63,00
		<b>PROMEDIO:</b>	22,24
		<b>MEDIANA:</b>	22,00
		<b>MODA:</b>	22,00
Posgrado		<b>MÍNIMO:</b>	21,00
		<b>MÁXIMO:</b>	63,00
		<b>PROMEDIO:</b>	31,54
		<b>MEDIANA:</b>	30,00
		<b>MODA:</b>	27,00

### 3.5 CAPACIDADES ESPECIALES PERSONAL

**Tabla 12:** Capacidades especiales declaradas por el personal activo en el Año Académico 2019-2020.

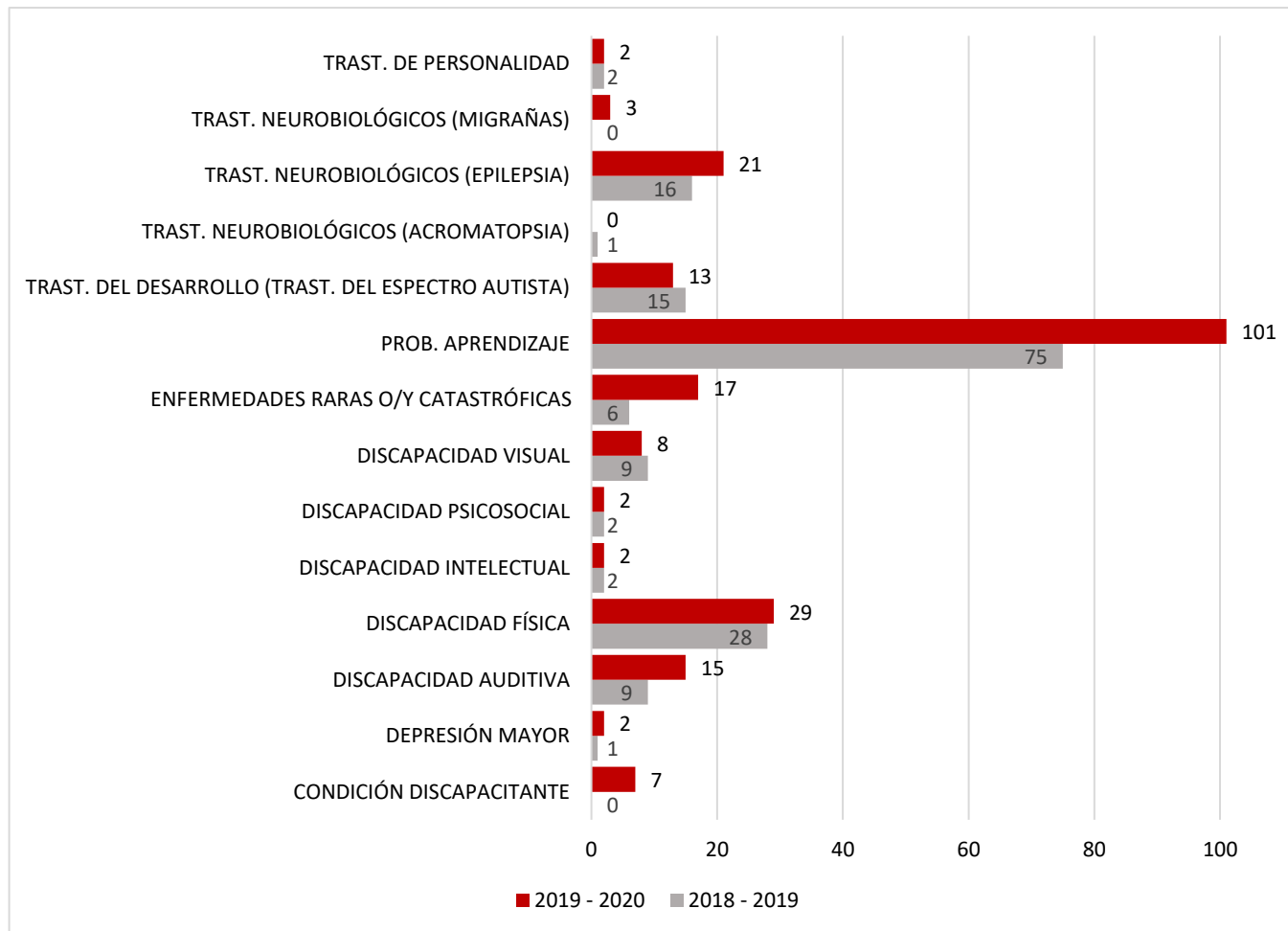
TIPO DISCAPACIDAD*	Periodo Académico	
	Primer Semestre 2019 - 2020	Segundo Semestre 2019 - 2020
AUDITIVA	4,76%	4,88%
FÍSICA	80,95%	80,48%
INTELLECTUAL O MENTAL	2,38%	2,44%
PSICOSOCIAL	2,38%	2,44%
VISUAL	9,53%	9,76%

\*Porcentajes presentados en función del personal en relación de dependencia que declaró una capacidad especial.

### 3.6 NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES ESTUDIANTADO

Las necesidades educativas especiales corresponden a condiciones físicas, intelectuales o psicosociales que afectan el funcionamiento normal de un estudiante de manera temporal o permanente. Con el objetivo de promover una educación inclusiva, la Universidad cuenta con el servicio de la Oficina de Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales ONEE, que se encarga del seguimiento de estudiantes que declaran, de manera voluntaria, tener una necesidad educativa especial y solicitan el servicio de esta oficina.

El seguimiento de los casos se realiza a partir de categorías definidas por la ONEE, tomando como referencia la Ley Orgánica de Discapacidades vigente, y conforme las necesidades específicas determinadas a partir de las condiciones manifestadas por los estudiantes. El objetivo es que las categorías permitan facilitar el tipo de seguimiento y acomodaciones que requieren los estudiantes según su condición.



**Figura 3:** Tipología de casos Necesidades Educativas Especiales. Comparación para años académicos 2018-2019 y 2019-2020 (datos agregados).

### 3.7 SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA ESTUDIANTES

La USFQ cuenta con un amplio programa de Becas y Asistencia Financiera para los estudiantes que demuestran necesidad económica. A continuación, se presentan los principales indicadores asociados a este programa para el año académico 2019-2020.

**Tabla 13:** Indicadores sobre el Programa de Becas y Asistencia Financiera. Año Académico 2019-2020.

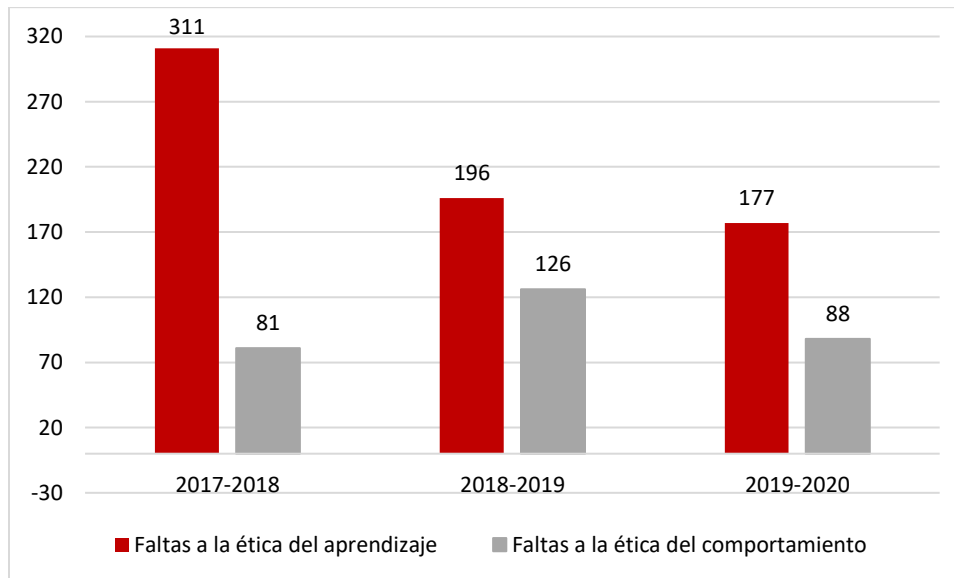
INDICADOR	VALOR
# de estudiantes	4194
% del total de la población estudiantil	+ del 43%
USD Becas de Asistencia Financiera y Becas por Excelencia	\$15,245K

**Tabla 14:** Tipos de Becas otorgadas por la USFQ. Año Académico 2019-2020.

TIPO BECA	# ESTUDIANTES	% Beca promedio
Galápagos	7	36,00%
USFQ-SENESCYT/ USFQ-Acción Afirmativa	110	99,50%
Discapacidad	22	29,00%
Programa de Diversidad Étnica	551	69,00%
Situación Económica Insuficiente	30	53,00%

### 3.8 CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA

El Código de Honor y Convivencia de la USFQ contiene las normas relacionadas con la ética del aprendizaje, de la investigación y del comportamiento, así como las normas relacionadas con los deberes, responsabilidades y obligaciones de todos los miembros de la comunidad universitaria USFQ. Es deber de todos sus miembros conocerlas y cumplirlas para mantener una convivencia armónica en conformidad con los principios, valores y filosofía con los que fuera creada la USFQ.



**Figura 4:** Datos históricos de faltas al Código de Honor y Convivencia.

Como se puede apreciar, las faltas a la ética del aprendizaje son mucho más frecuentes en relación a las faltas a la ética del comportamiento. Las faltas a la ética del aprendizaje corresponden a faltas a nivel académico, por ejemplo, colaboración impropia, copia, plagio, entre otras. Por otro lado, las faltas a la ética del comportamiento, corresponden a faltas de índole disciplinario, por ejemplo, conducta inapropiada, daños a la propiedad de la Universidad, falta a la verdad, uso de alcohol, uso no autorizado de instalaciones, entre otras.

**Tabla 15:** Detalle de faltas a la ética del aprendizaje.

Faltas a la ética del aprendizaje	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Plagio	197	122	128
Colaboración impropia	6	6	2
Deshonestidad en exámenes en el aula o para la casa	94	66	46
Otros casos de deshonestidad académica	14	2	1
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>196</b>	<b>177</b>

**Tabla 16:** Detalle de las faltas a la ética del comportamiento.

Faltas a la ética del comportamiento	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Actos con un comportamiento deshonesto.	29	36	53
Hostigar, acosar, discriminar o amenazar a cualquier miembro de la comunidad universitaria.	11	5	4
Agredir de palabra o físicamente a una persona dentro del campus, su extensión, estaciones científicas, sus redes sociales o fuera de ellas cuando el miembro de la comunidad se encuentre representando a la Universidad.	1	0	0
Difamar, calumniar a una persona dentro del campus, su extensión, estaciones científicas, sus redes sociales o fuera de ellas cuando el miembro de la comunidad se encuentra representando a la Universidad.	0	0	1
Fumar dentro de los edificios de la USFQ.	0	0	0
Poseer armas de cualquier tipo en el campus universitario y su perímetro externo.	0	0	0
No cumplir las reglas de derechos de autor y las políticas de Propiedad Intelectual de la USFQ.	0	0	0
Promocionar o vender productos dentro del campus o en sus accesos, excepto por aquellas personas o compañías que hayan recibido la aprobación de la oficina de Relaciones Públicas.	0	0	0
Colocar papeles, afiches, propaganda y anuncios de cualquier tipo sin la debida autorización.	0	0	0
Atentar contra la integridad física del campus universitario, su extensión e instalaciones.	1	2	0
Negarse a colaborar con el personal de seguridad o con el cumplimiento de normas de seguridad.	5	37	16

## 4 MEDIDAS IMPLEMENTADAS

A continuación, se resumen las principales medidas implementadas por la USFQ para promover la igualdad de oportunidades.

Dada la emergencia sanitaria a nivel nacional causada por la pandemia de COVID-19, todas las iniciativas y servicios que se describen a continuación fueron adaptados por la Universidad para garantizar su funcionamiento a través de medios virtuales. El objetivo principal fue mantener la calidad del servicio durante la emergencia sanitaria.

### 4.1 PROCESO DE ADMISIÓN

La Oficina de Admisiones de la USFQ gestiona la promoción de la Universidad y su oferta académica a alumnos de últimos años de bachillerato de todo el país. Además, se encarga de la verificación del cumplimiento de requisitos por parte de los postulantes, previo su ingreso a estudiar carreras de grado o programas de posgrado en la USFQ.

La Oficina de Admisiones proporciona información sobre el proceso de admisión a todos los posibles postulantes, enfatizando en el Programa de Becas y Asistencia Financiera de la USFQ, y los múltiples servicios y programas de bienestar estudiantil, sin discriminación alguna por motivos de género, religión, discapacidad, procedencia étnica o territorial. Esta oficina promueve que cada postulante escoja libremente la carrera que considere apropiada de acuerdo con sus intereses y necesidades particulares.

#### 4.2 BECAS Y ASISTENCIA FINANCIERA

Anualmente, la Oficina de Asistencia Financiera y Becas busca fortalecer su programa para garantizar el acceso a la educación superior en la USFQ a un mayor número de estudiantes que tienen necesidades financieras. En el año 2020 – 2021, luego de una revisión presupuestaria, se resolvió continuar ampliando el presupuesto para el otorgamiento de becas y asistencias financieras.

Desde el año 2019-2020, para promover que personas de bajos recursos económicos y con méritos académicos puedan acceder a la educación superior a través de la USFQ, la Universidad creó un programa adicional para la asignación de becas a estudiantes de situación económica insuficiente.

Debido a la situación generada por la pandemia de COVID-19, muchos estudiantes tuvieron dificultades económicas antes de finalizar el segundo semestre del año académico 2019-2020. En respuesta, la USFQ buscó apoyar a estos estudiantes con una mayor ayuda económica para que puedan culminar el año académico. Adicionalmente, en respuesta a la situación generada por esta pandemia, la USFQ otorgó una beca de verano a todos sus estudiantes para cursar una materia en la sesión de verano de forma gratuita, y materias adicionales con porcentajes de descuento especiales. Esto no solo permitió que los estudiantes den continuidad a sus actividades académicas, sino también apoyar a que puedan encontrar una ocupación e interés a través de las materias cursadas en un momento tan incierto por el confinamiento.

#### 4.3 PROGRAMA DE ACCIÓN AFIRMATIVA USFQ GALÁPAGOS

Desde hace varios años, la USFQ apoya la formación académica de residentes en el Archipiélago de Galápagos. Tal como en años posteriores, la USFQ ofertó a estas personas la posibilidad de realizar sus estudios de tercer nivel con tarifas preferenciales, y con becas especiales para personas interesadas en realizar estudios a nivel de posgrado. Estas tarifas y becas corresponden a medidas de acción afirmativa, en consideración de la vulnerabilidad de los residentes del Archipiélago de Galápagos por motivos de localización geográfica y poca oferta académica de calidad, de grado y posgrado, en la región insular.

Tanto las tarifas preferenciales a nivel de grado, como las becas especiales a nivel de posgrado, se aplican de manera automática para todos los residentes de Galápagos, promoviendo que cursen las carreras y programas ofertados en la Extensión USFQ Galápagos. Adicionalmente, la USFQ ofrece a los estudiantes de esta Extensión la posibilidad de aplicar a becas adicionales por demostrar necesidad económica, por excelencia académica, entre otras.

Los estudiantes de la Extensión USFQ Galápagos tienen acceso a los servicios y programas de bienestar estudiantil de la USFQ a través de distintos mecanismos, dada su localización geográfica. Además, se benefician de acompañamiento académico constante, favoreciendo su inclusión en el sistema de educación superior.

#### 4.4 CONTACTO EMPRESARIAL

En el año académico 2020-2021, en concordancia con la Política de Acción Afirmativa de la USFQ, respecto a la inclusión de estudiantes con discapacidad, la Oficina de Contacto Empresarial promovió la contratación externa de estos estudiantes a través de la difusión de sus perfiles en los libros de Graduados *Baccalaureus*, eliminando las barreras de cualquier índole.

Se promueve la participación de estos estudiantes en la feria de Contacto Empresarial, al igual que de todos los demás estudiantes de la USFQ, para que puedan entrar en contacto con distintos empleadores y conocer más acerca del mundo laboral.

#### 4.5 OFICINA DE ACOMPAÑAMIENTO ESTUDIANTIL

La Oficina de Acompañamiento Estudiantil (OAE) se encuentra compuesta por diferentes programas, se enfoca en garantizar la interculturalidad en la USFQ, contando con representación de la mayoría de los grupos que habitan en el Ecuador.

En el año académico 2020-2021, la Oficina de Acompañamiento Estudiantil continuó su funcionamiento, promoviendo la pluralidad, en el acceso y permanencia a la educación de tercer nivel, para representantes de casi todos los grupos étnicos que habitan en el Ecuador y de otros grupos minoritarios o vulnerables del país.

Los principales objetivos de esta oficina son:

- Promover la formación de líderes éticos, libres y comprometidos con el desarrollo del Ecuador.
- Brindar acceso a una educación de excelencia académica a personas que forman parte de la política de acción afirmativa en el país.
- Brindar seguimiento académico, emocional, vocacional y económico a todos los estudiantes que forman parte de OAE.

Los principales programas que maneja la oficina son los siguientes:

- **Diversidad Étnica (PDE):** brinda servicio a todos los estudiantes de pregrado de la USFQ; indígenas, afroecuatorianos y montubios, que demuestran méritos académicos y deseos de superación para contribuir al desarrollo científico, social, económico y cultural de la sociedad ecuatoriana.
- **Situación económica insuficiente (SEI):** Brinda servicio a los estudiantes de pregrado de la USFQ mestizos o blancos con situaciones vulnerables, especialmente de bajos recursos económicos y con méritos académicos.
- **Refugiados:** Brinda servicio a los estudiantes de pregrado de la USFQ de nacionalidades colombianas y de otros países, que se encuentren en el país como refugiados.
- **Acción afirmativa:** Brinda servicio a los estudiantes de pregrado de la USFQ que tengan beca Senescyt y becas de acción afirmativa

En el año académico 2020-2021, al igual que todos los años académicos, la OAE se encargó del acompañamiento de los aspirantes a la USFQ de los grupos mencionados anteriormente, y del seguimiento y acompañamiento de los estudiantes que ya forman parte de la oficina.

La OAE colabora con sus estudiantes a través de los siguientes servicios:

- Seguimiento académico.
- Asesoría para registro académico.
- Formación de liderazgo.
- Formación en educación emocional.
- Seguimiento y atención, a través de coaching y cambios de paradigmas.
- Atención inmediata y referencia a Consejería Psicológica.
- Intervención en crisis emocional.
- Seguimiento personalizado en el proceso de adaptación a los estudiantes de primer semestre, por medio de talleres y sesiones individuales.
- Seguimiento y atención académica y emocional, para estudiantes que no han obtenido los resultados académicos requeridos en el programa al que pertenece.
- Asignación de tutores académicos para apoyo académico en materias.
- Facilitar la comunicación directa del estudiante con sus profesores para seguimiento académico y recomendaciones para mejorar su desempeño.
- Seguimiento y asesoría para la renovación de su beca y asistencia financiera.

La OAE, desarrolla cada año diferentes actividades de bienestar universitario para fomentar y fortalecer la interculturalidad y el diálogo de saberes en la USFQ. Estas actividades se realizan en coordinación con otras áreas y servicios de bienestar



universitario de la USFQ. Durante el año académico 2020-2021, se promovió la realización de actividades en modo virtual, dadas las circunstancias de la pandemia en el Ecuador y el mundo.

#### 4.6 OFICINA DE ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

El funcionamiento de la Oficina de Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales corresponde a un servicio permanente de la USFQ, enfocado en garantizar la inclusión educativa a este grupo de atención prioritaria. En el año académico 2020-2021, el servicio estuvo vigente a través de medios virtuales dadas las circunstancias impuestas por la emergencia sanitaria a nivel nacional por la pandemia de COVID. El objetivo primordial fue mantener el servicio y acompañamiento a los estudiantes pese a las difíciles condiciones del entorno local. Además, es importante mencionar que el servicio de la ONEE se extendió a casos que requirieron el apoyo de esta instancia por diferentes circunstancias generadas por la pandemia de COVID.

Antes del inicio de cada semestre, esta oficina se contacta con cada uno de los profesores responsables de cursos en los que participará un estudiante que ha declarado necesidades educativas especiales. En cada caso, se explica al profesor las acomodaciones que son imprescindibles para cada estudiante, considerando las condiciones que ha manifestado y han sido corroboradas por la ONEE. Además, tanto los profesores como cualquier miembro de la comunidad universitaria cuentan con el apoyo de esta oficina a lo largo de cada periodo académico.

Los tipos de acomodaciones a realizar son:

1. **Acomodaciones de acceso:** consisten en la eliminación de barreras que permitan el acceso a la educación, ya sea al espacio físico (barreras arquitectónicas) o al material de estudio (como por ejemplo la digitalización de libros para estudiantes con discapacidad visual).
2. **Acomodaciones curriculares no significativas:** realizadas en conformidad con lo determinado por el Reglamento de Régimen Académico. Corresponden a adaptaciones curriculares relacionadas con la duración de la carrera o programa, metodología de enseñanza, actividades extracurriculares y métodos e instrumentos de evaluación del aprendizaje.
  - a. **Metodología de enseñanza:** aplicadas a la forma de impartir el aprendizaje. Se aplican sin afectar a los objetivos del currículum propuesto por el profesor, ni el perfil de egreso de la carrera.
  - b. **Métodos e instrumentos de evaluación del aprendizaje:** aplicadas en el proceso educativo, en la forma de evaluar el aprendizaje. Por ejemplo, tiempo adicional para la rendición de una evaluación parcial.

Cada estudiante que se beneficia del servicio de la ONEE tiene un plan de acomodaciones personalizado acorde a sus necesidades. Las acomodaciones son analizadas e implementadas con base en las evidencias que se solicita al estudiante, como por ejemplo documentos médicos, que son solicitados como requisitos para que el alumno sea aceptado en el programa.

En todo momento, los profesores de la USFQ cuentan con apoyo de la ONEE para el diseño e implementación de estrategias que permitan una mayor inclusión académica. Adicionalmente, la ONEE mantiene reuniones periódicas con los padres de familia y/o representantes legales de los estudiantes en caso de dificultades académicas, razones médicas, problemas personales o cualquier pregunta que la ONEE pueda solucionar.

Si los estudiantes del programa requieren o solicitan acompañamiento psicológico, este seguimiento es llevado a cabo por ONEE, basándose en los protocolos establecidos por la Oficina de Consejería Estudiantil del Decanato de Estudiantes.

Todos los estudiantes del programa de la ONEE tienen una ficha de seguimiento que se elabora cuando los estudiantes son admitidos en el programa. Esta ficha se actualiza con la información de citas de acompañamiento psicológico, reuniones con profesores, reuniones con padres o cualquier novedad referente al alumno conforme su ocurrencia.

#### 4.7 PROCESO DE CONTRATACIÓN

La USFQ promueve la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación para la contratación de su personal, así como la no distinción por motivos de edad, etnia, credo, religión, género, filiación política, orientación sexual o discapacidad u otros. También se promueve siempre el ambiente de respeto e igualdad en todas las actividades relacionadas al personal. Estos principios están protegidos en el Estatuto de la USFQ, su Código de Honor y Convivencia, Reglamento de Carrera Académica y Escalafón, el Manual del Personal USFQ, y las Políticas de Acción Afirmativa. Además, la concordancia de todas

las políticas y normativas internas con la Ley Orgánica de Educación Superior LOES y el Código del Trabajo garantiza que el personal goce de todos los derechos determinados en la Ley. Esto promueve, y ha promovido la igualdad de condiciones en la selección, contratación, promoción, y permanencia del personal a lo largo de toda la historia de la Universidad.

#### 4.8 ELECCIÓN DE AUTORIDADES

La USFQ promueve la nominación y elección de autoridades en igualdad de condiciones, conforme su Estatuto y su Reglamento de Elecciones. Toda la normativa interna relacionada a elección de autoridades se encuentra en concordancia con las exigencias y requisitos establecidos en la normativa externa vigente, promoviendo y garantizando una elección transparente y sin condicionamientos por razones de etnia, credo, edad, religión, género, filiación política, tendencia sexual o discapacidad. La garantía de igualdad de oportunidades para el acceso a cargos de autoridades se ha promovido a través de estos y de otros mecanismos a lo largo de toda la historia de la Universidad.

#### 4.9 PROGRAMA UNIDIVERSIDAD

UNIDiversidad es un programa que surgió de una iniciativa estudiantil, cuyo fin es promover el bienestar por medio de la generación de un entorno de confianza y empatía entre los miembros de la Comunidad de la Universidad San Francisco de Quito USFQ. Actualmente, el programa es parte del Decanato de Estudiantes, y trabaja en coordinación con diferentes áreas académicas, administrativas, y de bienestar de la USFQ. A través de diferentes estrategias, este programa capacita y orienta a la Comunidad USFQ en relación a temas de respeto al individuo y no discriminación. UNIDiversidad genera diferentes talleres para los estudiantes, el personal académico, y el personal universitario. El programa busca promover la reducción de todas las formas de violencia y discriminación basadas en género, etnicidad, sexualidad, religión, discapacidad, procedencia, entre otras.

El programa UNIDiversidad trabaja desde la empatía, a través de la sensibilización y concientización, con el objetivo de la integración de la Comunidad USFQ y su bienestar. Para ello, el programa realiza talleres de sensibilización, coloquios, conversatorios, y afines, dirigidos a estudiantes, personal docente, administrativo y de servicio que sensibilizan y educan, a partir de las teorías que abordan estas temáticas. Estos eventos son difundidos a través de la página de UNIDiversidad, que consta en la plataforma web de la USFQ. Adicionalmente, la difusión se fortalece a través redes sociales de la USFQ y sus diferentes colegios académicos, y se realiza el envío de correos electrónicos con información sobre los eventos.

Durante el año académico 2020-2021, el Decanato de Estudiantes en conjunto con el Gobierno Estudiantil GOBE planificó y desarrolló el proyecto *#Perspectivas: Bienestar Dragón desde Varias Voces* enfocado en realizar charlas y talleres con temáticas de bienestar abordados desde distintos enfoques como el arte, la gastronomía, el deporte, entre otros. Gracias al apoyo del Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades, el Colegio de Comunicación y Arte Contemporáneo y SHIFT Academy se contó con ponentes especializados en cada una de las sesiones del proyecto.

El objetivo principal del proyecto fue informar a la comunidad USFQ de diversas temáticas de bienestar a través de charlas que incluyan actividades de tipo experiencial para que los participantes además de informarse, cambien sus actividades rutinarias generadas por la nueva modalidad virtual ante la emergencia sanitaria nacional por COVID-19. En la tabla a continuación se presenta el detalle de las charlas realizadas durante el año académico 2020-2021.

**Tabla 17:** Detalle de las charlas de *#Perspectivas* realizadas en el año académico 2020-2021.

Tema del conversatorio/ taller	Fecha	Horario	Ponente	N° participantes
Más allá del mes de la historia negra: pasado, presente y futuro	20/10/2020	13h00	Shodona Keetle	65
Consentimiento: más allá de un sí	20/10/2020	18h00	Daniela Ziritt	56
Hablando con expertos: equidad de género	06/11/2020	18h00	Sofía Zaragocín	25
Perspectiva y derechos: personas con discapacidad	11/11/2020	18h00	Pablo Barrera Jorge Chicaiza	27

Tema del conversatorio/ taller	Fecha	Horario	Ponente	N° participantes
Diversidad desde una perspectiva de etnicidad	12/11/2020	11h30	Consuelo Fernández Salvador, Whitney Rodríguez, Juliana Martínez	74
Hacia la atención de salud intercultural en Ecuador: una hoja de ruta para una reforma equitativa	17/11/2020	08h30	Allie Reichert Mama Ofelia Salazar Mama Olga Mama Adela	37
Interculturalidad en el ámbito de la educación superior	17/11/2020	18h00	Anita Krainer Carlos Chango Uñog	41
Diversidades de género y sexuales: desde una perspectiva religiosa	26/11/2020	11h30	Mónica Maher Josué Berrú	53
Hablando con expertos: adicciones y sus efectos	10/12/2020	10h00	Juan José Ponce	56
Meditación y mindfulness	23/02/2021	18h00	Nathan Digby	75
Carnet de discapacidad: corrupción y sus implicaciones	16/03/2021	18h00	Pablo Barrera Esteban Jaramillo	33
El lado bueno de la pandemia: encontrarse con uno mismo, reflexiones filosóficas del “yo”	13/04/2021	18h00	Jimmy Baquero	85
Abuso de sustancias: prevención y autocuidado	15/04/2021	18h00	José Cruz	43
¿Qué significa ser un Dragón?	20/04/2021	18h00	Carlos Montúfar	47
Educación sexual 2.0	27/04/2021	18h00	Paula Vernimmen	54

También, UNIDiversidad en conjunto con la Oficina de Necesidades Educativas Especiales ONEE, la Oficina de Acompañamiento Estudiantil DELFOS, el Gobierno Estudiantil GOBE 2021 y la asociación estudiantil Dragones Queer organizaron la “Semana de Diversidades”, la cual era realizada de manera presencial; no obstante, debido a las restricciones por la emergencia sanitaria nacional de COVID-19, se realizó de manera virtual. El enfoque de las sesiones fue difundir y promover la Diversidad Dragón en la comunidad USFQ. Durante la semana, se abordaron diversos temas, entre los tópicos principales se tuvo referencias a la comunidad LGTBIQ, diversidad étnica, necesidades educativas especiales, entre otros. En la tabla a continuación se presenta el detalle de las actividades y sesiones realizadas durante la “Semana de Diversidades”.

**Tabla 18:** Detalle de los actividades y sesiones de la Semana de Diversidades 2020-2021.

Tema de la actividad/ sesión	Fecha	Horario	N° participantes
Ser LGTBIQ en Ecuador: Retos y Perspectivas	19/04/2021	13h00	56
Identidad, Cultura y Cosmovisión de la Diversidad Étnica	19/04/2021	17h30	60
Necesidades Educativas Especiales: Retos y Perspectivas	19/04/2021	18h00	40
Conoce la diversidad del Ecuador	20/04/2021	16h00	81
Taller de Maquillaje Drag	20/04/2021	18h00	77
Experiencias de vida: “Personas con Discapacidad”	21/04/2021	10h00	43
Estado Laico y Derechos LGTBIQ	21/04/2021	13h00	54
Taller Expresión Cabello Afro	21/04/2021	16h00	63

Tema de la actividad/ sesión	Fecha	Horario	N° participantes
Conociendo nuestra identidad: "Historia de un Pueblo"	21/04/2021	17h00	50
Las Ventajas de la Diversidad para el Progreso del Ecuador	22/04/2021	17h30	58
A 24 años de la Despenalización de Homosexualidad y 2 años del Matrimonio Igualitario	22/04/2021	17h30	47

#### 4.10 VIGILANCIA AL CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA

La Universidad promueve la convivencia armónica y amable entre sus miembros, por lo que si se detectan situaciones que obstruyan el desempeño, desarrollo o formación académica de la comunidad, se procede a considerar estos eventos como faltas al Código de Honor y Convivencia que la Universidad ha establecido como eje rector de su convivencia. Todos los estudiantes de la USFQ al inicio de sus estudios se comprometen a ser honestos y respetar las normas de este Código para el bienestar común. En caso de que existan faltas relacionadas con este Código se aplicarán las sanciones o correctivos pertinentes. Del mismo modo, todos los miembros del personal USFQ tienen el compromiso de cumplir con lo establecido en este código, y velar por su correcta aplicación y funcionamiento para el bienestar de la comunidad USFQ.

#### 4.11 OTROS SERVICIOS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

La Universidad San Francisco de Quito USFQ, dentro de su estructura administrativa cuenta con una Unidad de Bienestar Estudiantil conformada por las siguientes instancias, a las que el estudiante puede contactar en cualquier momento:

- el Decanato de Estudiantes;
- la Oficina de Consejería Psicológica;
- la Oficina de Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales ONEE;
- la Oficina de Acompañamiento Estudiantil;
- la Oficina de Consejería Académica, adscrita al Decanato de Estudiantes;
- la Oficina de Asistencia Financiera y Becas;
- la Oficina de Pasantías y Contacto Empresarial; y,
- la Oficina del Ombudsman.

Estas instancias son las encargadas de promover, dentro de su respectivo campo de acción, el bienestar y desarrollo humano de todos los estudiantes y de preservar las buenas relaciones entre estos y los demás miembros de la comunidad universitaria.

Además, la USFQ cuenta con otros servicios adicionales de bienestar coordinados por estas instancias:

- Centro de Aprendizaje (Learning Center);
- Programa de Ayudantes de Cátedra e Investigación;
- Orientación para Estudiantes Nuevos;
- Campus Life; y,
- Programa UNIDiversidad;

Durante el año académico 2020-2021, al igual que en todos los años académicos, todos los servicios y programas de bienestar estudiantil funcionaron regularmente, con ciertas adaptaciones en respuesta a las condiciones generadas por la emergencia sanitaria causada por la pandemia de COVID.

## 5 RESULTADOS – ESTADO DE LAS CIFRAS PARA EL AÑO ACADÉMICO 2020-2021

### 5.1 DISTRIBUCIÓN DE LA COMUNIDAD USFQ

#### 5.1.1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

**Tabla 19:** Distribución porcentual del personal académico y universitario en el Año Académico 2020-2021.

Tipo de Personal	Periodo Académico	
	Primer Semestre 2020-2021	Segundo Semestre 2020-2021
Personal Académico	53,87%	46,36%
Personal de Apoyo Académico	11,46%	20,10%
Personal Administrativo	34,67%	33,54%

#### 5.1.2 DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO

**Tabla 20:** Distribución porcentual de la población estudiantil en el Año Académico 2020-2021.

Segmento	Periodo Académico	
	Primer Semestre 2020-2021	Segundo Semestre 2020-2021
Pregrado	96,20%	96,75%
Posgrado	3,80%	3,74%

La distribución porcentual de estudiantes de pregrado y posgrado es consistente con la información histórica presentada. Esto demuestra que el proceso de admisión funciona correctamente, promoviendo el ingreso del porcentaje adecuado de estudiantes, de acuerdo a su nivel de estudios, en concordancia con la oferta académica y capacidad instalada de la institución.

### 5.2 GÉNERO

#### 5.2.1 DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DEL PERSONAL

**Tabla 21:** Participación por sexo en el Año Académico 2020-2021 para diferentes categorías de representación.

Segmento del personal	% Participación MUJERES	% Participación HOMBRES
Rector y Vicerrector	50%	50%
Decanos	+ de 34%	+ de 65%
Personal Académico	+ de 38%	+ de 61%
Personal de Apoyo Académico	+ de 51%	+ de 48%
Personal Administrativo	+ de 57%	+ de 42%
Profesores Titulares	+ de 35%	+ de 64%
Profesores Tiempo Completo	+ de 36%	+ de 63%
Responsables de Proyectos de Investigación	+ de 58%	+ de 41%
Responsables de Proyectos y/o Programas de Vinculación	+ de 47%	+ de 52%

A partir de la información de diagnóstico presentada, se puede observar que el porcentaje de participación de mujeres en las diferentes categorías analizadas se mantuvo en la categoría de máximas autoridades de la Universidad y otras 3 categorías, mientras que incrementó en 3 categorías.

Esto demuestra que las medidas implementadas y las políticas, normativas y procesos institucionales favorecen la igualdad de oportunidades hacia el personal académico y universitario de la USFQ. Los resultados se evidencian más allá del ingreso

(contratación) del personal, sino en su permanencia dentro de la institución. Esto permite que cada año se equilibre más el porcentaje de participación de hombres vs mujeres en las diferentes categorías analizadas.

### 5.2.2 DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DEL ESTUDIANTADO

**Tabla 22:** Distribución por sexo del estudiantado en el Año Académico 2020-2021.

Segmento del estudiantado	% Representación	
	% HOMBRES	% MUJERES
<b>Grado</b>	50,18%	49,82%
<b>Posgrado</b>	50,54%	49,46%

A partir de los datos presentados, se concluye que se mantiene la distribución equitativa de la población estudiantil tanto para el nivel de grado como para el de posgrado. Se observa que, a nivel de posgrado, la participación de mujeres incrementó en alrededor de 2 puntos porcentuales. Este es un excelente resultado, considerando la información presentada en el contexto que antecede el diagnóstico realizado con base en los años del dato anterior.

Los resultados en estos indicadores están respaldados principalmente, por el Estatuto de la Universidad, el Código de Honor y Convivencia, el Reglamento de Bienestar Estudiantil, las Políticas de Acción Afirmativa, el Manual del Estudiante, entre otros; así como todas las iniciativas institucionales que promueven la igualdad de oportunidades en el estudiantado.

## 5.3 ETNIA

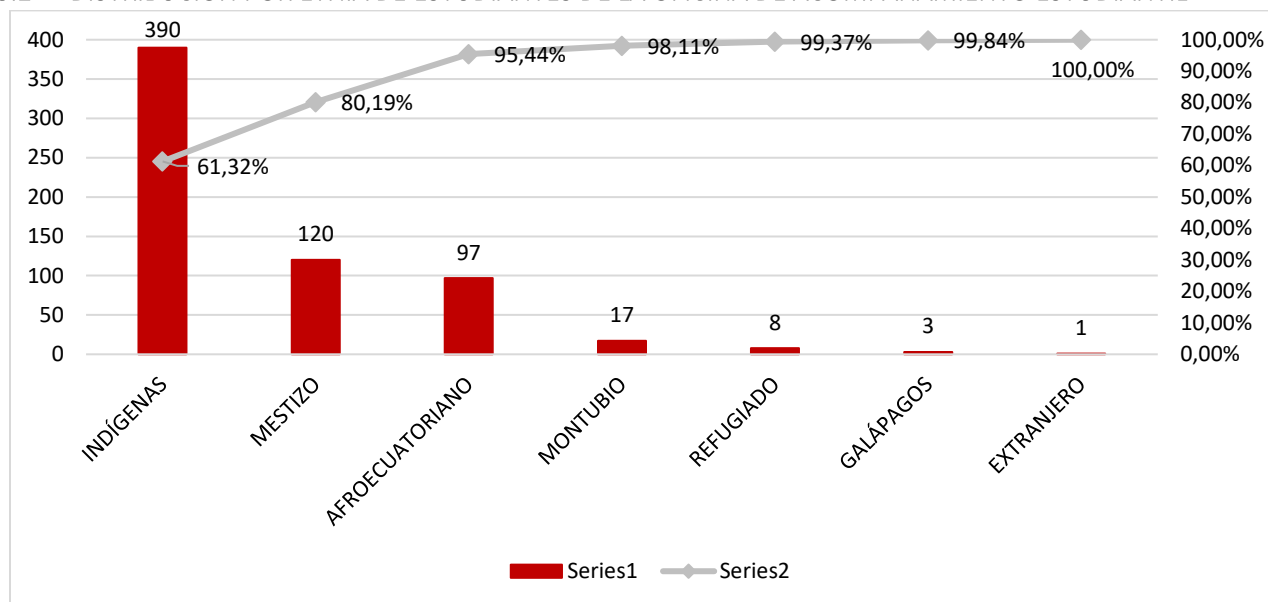
### 5.3.1 DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DEL PERSONAL

**Tabla 23:** Distribución por etnia auto declarada del personal en el Año Académico 2020-2021

ETNIA DECLARADA	PERSONAL ACADÉMICO	PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
<b>AFRO ECUATORIANO</b>	0,00%	0,00%	5,88%
<b>BLANCO</b>	14,36%	8,82%	4,48%
<b>CHACHIS</b>	0,25%	0,00%	0,28%
<b>INDIGENA</b>	0,00%	0,84%	0,56%
<b>KICHWA</b>	0,00%	0,00%	0,00%
<b>MESTIZO</b>	84,16%	88,66%	87,68%
<b>MONTUBIO</b>	0,25%	0,00%	0,28%
<b>MULATO</b>	0,00%	0,00%	0,00%
<b>NEGRO</b>	0,00%	0,42%	0,00%
<b>PANZALEO</b>	0,00%	0,00%	0,00%
<b>PURUHUA</b>	0,00%	0,00%	0,00%
<b>QUICHUAS</b>	0,00%	0,42%	0,00%
<b>SHUAR</b>	0,00%	0,00%	0,28%
<b>WAORANI</b>	0,00%	0,00%	0,28%
<b>OTRO</b>	0,99%	0,84%	0,28%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

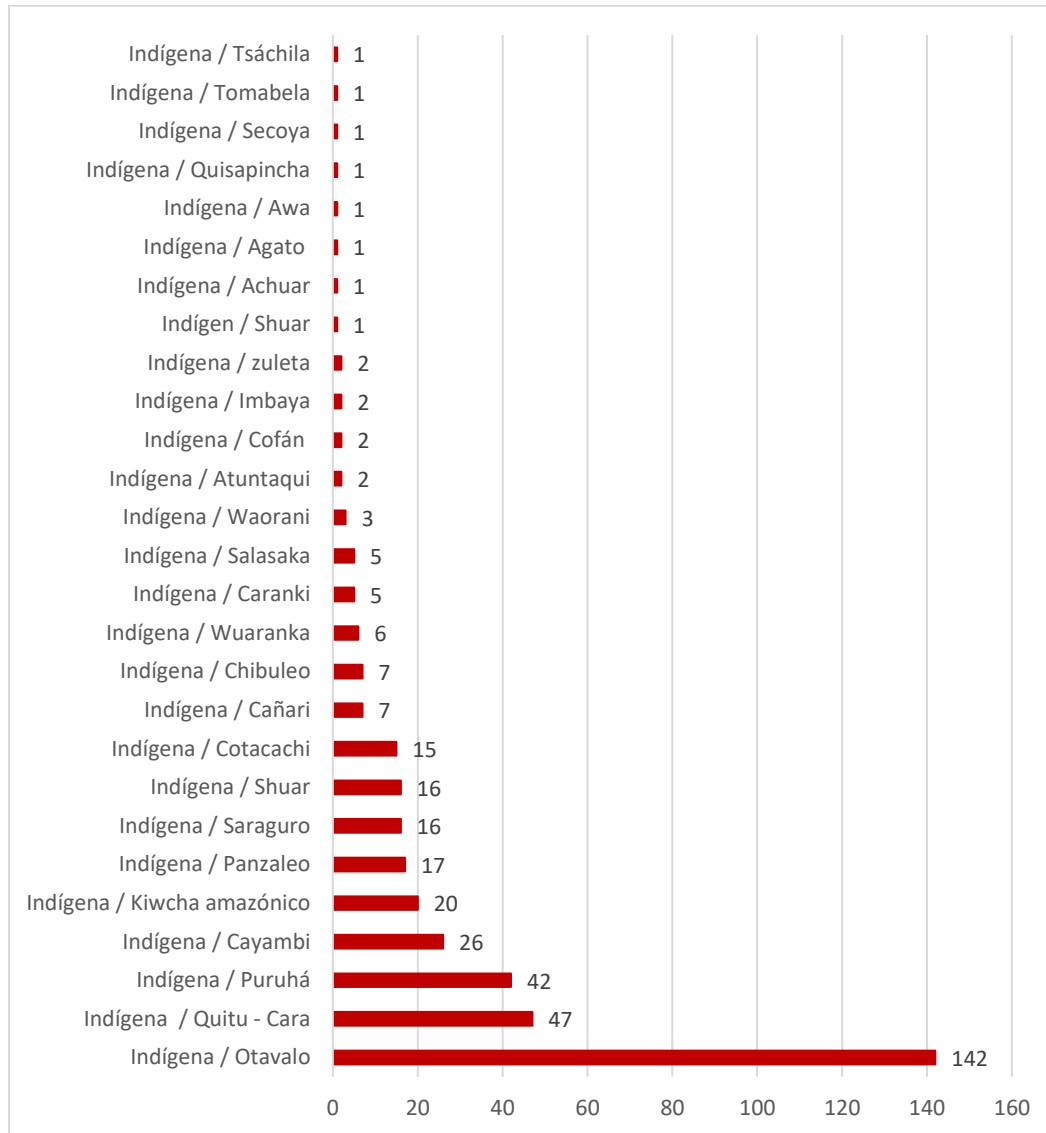
Los resultados son consistentes con los datos de diagnóstico presentados. En ambos casos, existen 13 diferentes etnias declaradas por el personal, además de las categorías “MESTIZO” y “OTROS”. Se evidencia que existe una predominancia de auto declaración de identidad mestiza. Los resultados observados mantienen consistencia con la información proporcionada por el Censo Poblacional 2010 del Ecuador, donde la información revela alrededor del 70% de población auto identificada como mestiza.

### 5.3.2 DISTRIBUCIÓN POR ETNIA DE ESTUDIANTES DE LA OFICINA DE ACOMPAÑAMIENTO ESTUDIANTIL



**Figura 5:** Representación de etnias auto declaradas por los estudiantes que son parte del Programa de Diversidad Étnica PDE (datos agrupados del Año Académico 2020-2021).

La categoría de etnia auto declarada “INDÍGENAS”, representada en el gráfico anterior, incluye las siguientes 27 subcategorías:



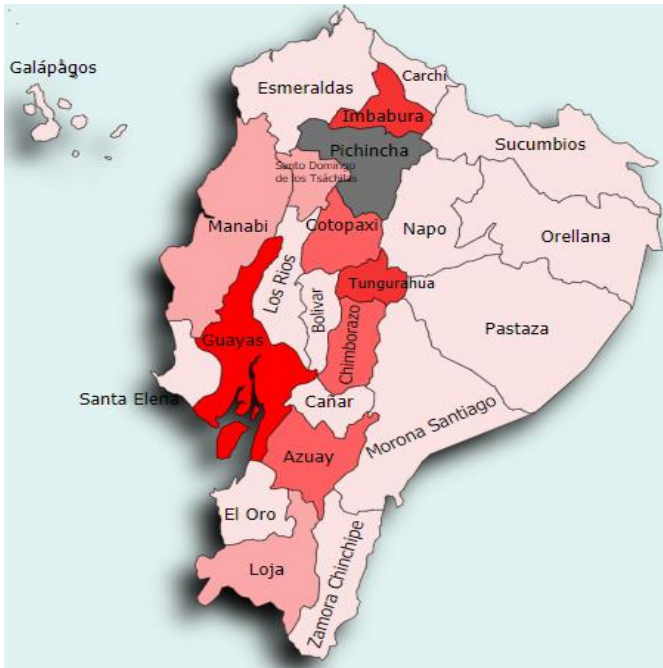
**Figura 6:** Detalle de etnias auto declaradas en la categoría “INDÍGENA” por los estudiantes que son parte del Programa de Diversidad Étnica PDE (datos agrupados del Año Académico 2020-2021).

A partir de los datos presentados anteriormente, resulta evidente que las distintas iniciativas de la USFQ, y la gestión de la Oficina de Acompañamiento Estudiantil, favorecen la integración de estudiantes de diversas etnias y de grupos vulnerables, incentivando la pluralidad étnica en la Universidad.

Es importante recalcar que las iniciativas de la USFQ en relación con estos grupos, gestionadas a través de su Oficina de Acompañamiento Estudiantil, no solo facilitan el ingreso de estudiantes a la institución, sino también su permanencia y graduación. Adicionalmente, al analizar la equidad de género en los estudiantes de este programa, se pudo observar que existe, aproximadamente, un 50% de participantes de cada género para los distintos años de funcionamiento del programa.



### 5.3.3 ADMISIÓN DE ESTUDIANTES NUEVOS



**Figura 7:** : Distribución de admitidos a nivel de grado y posgrado por provincia de origen (Año Académico 2020 - 2021).

**Tabla 24:** Distribución de admitidos a nivel de grado y posgrado por provincia de origen (Año Académico 2020-2021).

PROVINCIA	# ADMITIDOS
Azuay	32
Bolívar	6
Cañar	3
Carchi	8
Chimborazo	31
Cotopaxi	31
El Oro	8
Esmeraldas	5
Galápagos	2
Guayas	95
Imbabura	53
Loja	25
Los Ríos	6
Manabí	19
Morona Santiago	4
Napo	3
Orellana	5
Pastaza	10
Pichincha	1539
Santa Elena	2
Santo Domingo de los Tsáchilas	17
Sucumbíos	5
Tungurahua	62
Zamora Chinchipe	0
<b>TOTAL</b>	<b>1971</b>

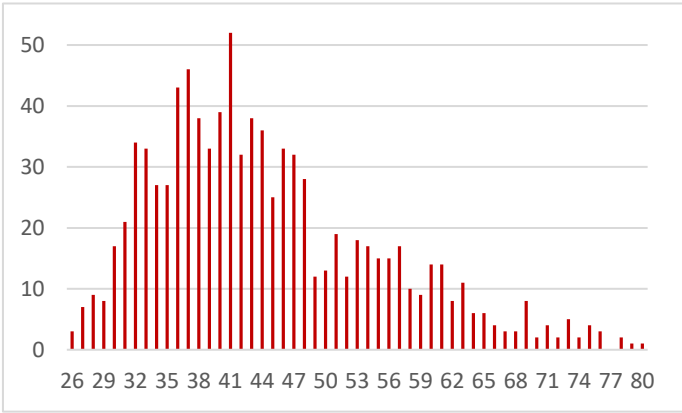
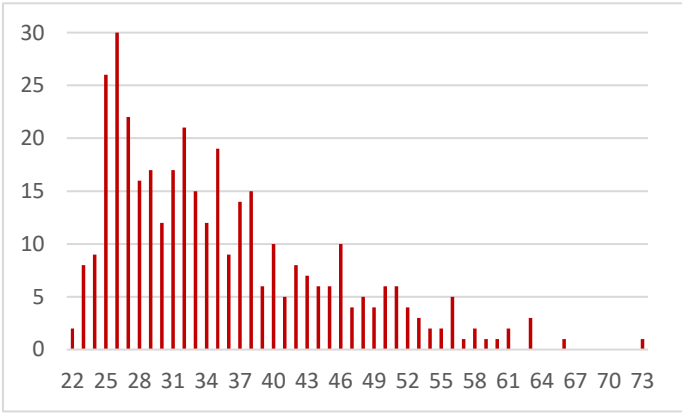
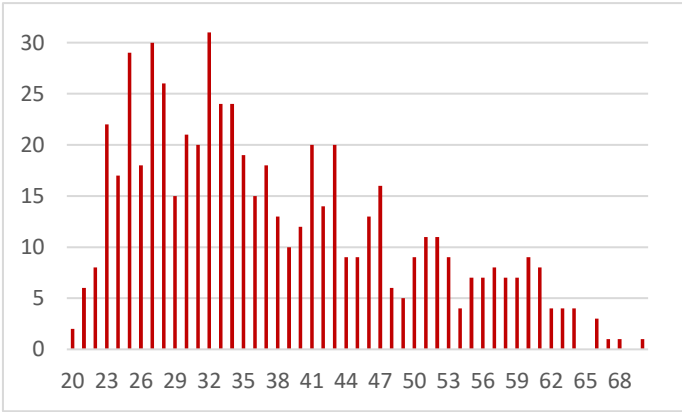
Dado que el proceso de admisión se basa en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, la USFQ contó con nuevos estudiantes admitidos de las 23 de las 24 provincias del Ecuador en el año académico 2020-2021.

Por otro lado, es importante mencionar que el balance de la distribución de hombres y mujeres en el Campus Principal y la Extensión USFQ Galápagos es un resultado que muestra el funcionamiento consistente, del proceso de admisión, con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

## 5.4 EDAD

## 5.4.1 EDAD DEL PERSONAL

**Tabla 25:** Distribución de edad del personal en el Año Académico 2020-2021 (Eje horizontal representa edad, eje vertical representa cantidad de datos).

Segmento del personal	Distribución de edad del personal	Estadísticas descriptivas	
<b>Personal Académico</b>		<b>MÍNIMO:</b>	26,00
		<b>MÁXIMO:</b>	80,00
		<b>PROMEDIO:</b>	44,00
		<b>MEDIANA:</b>	42,00
		<b>MODA:</b>	41,00
<b>Personal de Apoyo Académico</b>		<b>MÍNIMO:</b>	22,00
		<b>MÁXIMO:</b>	73,00
		<b>PROMEDIO:</b>	35,00
		<b>MEDIANA:</b>	33,00
		<b>MODA:</b>	26,00
<b>Personal Administrativo</b>		<b>MÍNIMO :</b>	20,00
		<b>MÁXIMO:</b>	70,00
		<b>PROMEDIO:</b>	38,00
		<b>MEDIANA:</b>	35,00
		<b>MODA:</b>	32,00

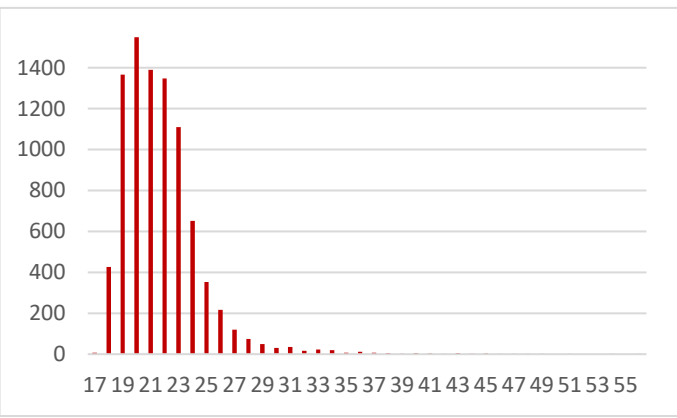
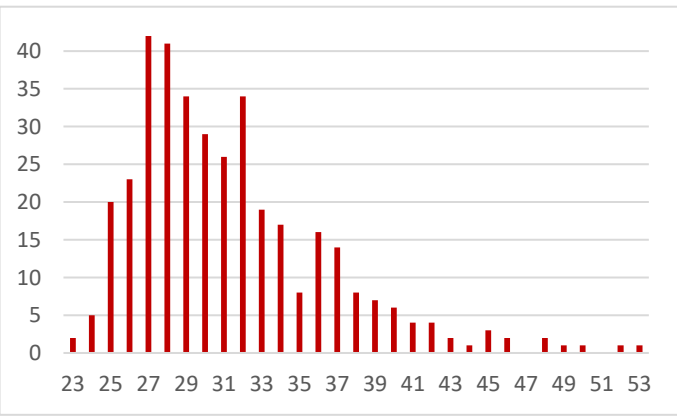
Los datos presentados para el año académico 2020-2021 guardan concordancia con la línea base utilizada para este análisis comparativo. Las distintas medidas de tendencia central analizadas se mantienen relativamente estables para las diferentes

categorías analizadas. La amplitud que se mantiene en el rango de edad para todas las categorías demuestra diversidad de edad en el personal de la Comunidad USFQ.

Los datos analizados permiten apreciar que las medidas implementadas, a lo largo del año académico 2020-2021, fomentan la igualdad de oportunidades para el personal USFQ, tanto en su acceso como en su estabilidad y permanencia dentro de la Universidad. Estas medidas están respaldadas, principalmente, por el Estatuto de la Universidad, el Código de Honor y Convivencia, y su Reglamento de Personal y Escalafón, que promueven la igualdad de oportunidades en los distintos procesos relacionados a la selección, contratación, y promoción del personal académico y universitario.

#### 5.4.2 EDAD DEL ESTUDIANTADO

**Tabla 26:** Distribución de edad del estudiantado en el Año Académico 2020-2021 (Eje horizontal representa edad, eje vertical representa cantidad de datos).

Segmento del estudiantado	Distribución de edad del estudiantado	Estadísticas descriptivas	
Grado		<b>MÍNIMO:</b>	17,00
		<b>MÁXIMO:</b>	56,00
		<b>PROMEDIO:</b>	21,75
		<b>MEDIANA:</b>	21,00
		<b>MODA:</b>	20,00
Posgrado		<b>MÍNIMO:</b>	23,00
		<b>MÁXIMO:</b>	53,00
		<b>PROMEDIO:</b>	31,23
		<b>MEDIANA:</b>	30,00
		<b>MODA:</b>	27,00

Estos datos, en comparación con la información de diagnóstico presentada, son consistentes en relación a las distintas medidas de tendencia central evaluadas. Además, dado el amplio rango de edades que componen los distintos segmentos estudiantiles analizados, se puede concluir que existe diversidad de edad en la población estudiantil en la USFQ.

Estos resultados demuestran que las medidas implementadas a lo largo del año académico 2020-2021 permiten mantener la igualdad de oportunidades para el estudiantado, tanto en relación con su acceso como a su permanencia y graduación dentro de la institución. Caso contrario, se observaría inconsistencias en los rangos de edad por personas que no logran acceder, o permanecen demasiado tiempo en la institución, lo que involucraría que retrasan notablemente su graduación. Estas medidas están respaldadas, principalmente, por el Estatuto de la Universidad, el Código de Honor y Convivencia, el Reglamento de

Bienestar Estudiantil, las Políticas de Acción Afirmativa, el Manual del Estudiante, entre otros; así como todas las iniciativas institucionales que promueven la igualdad de oportunidades en el estudiantado.

## 5.5 NECESIDADES ESPECIALES

### 5.5.1 CAPACIDADES ESPECIALES PERSONAL

**Tabla 27:** Capacidades especiales declaradas por el personal activo en el Año Académico 2020-2021.

TIPO DISCAPACIDAD	Periodo Académico	
	Primer Semestre 2020 - 2021	Segundo Semestre 2020 - 2021
AUDITIVA	7,14%	7,50%
FÍSICA	76,19%	77,50%
INTELLECTUAL O MENTAL	2,38%	2,50%
PSICOSOCIAL	2,38%	0,00%
VISUAL	11,90%	12,50%

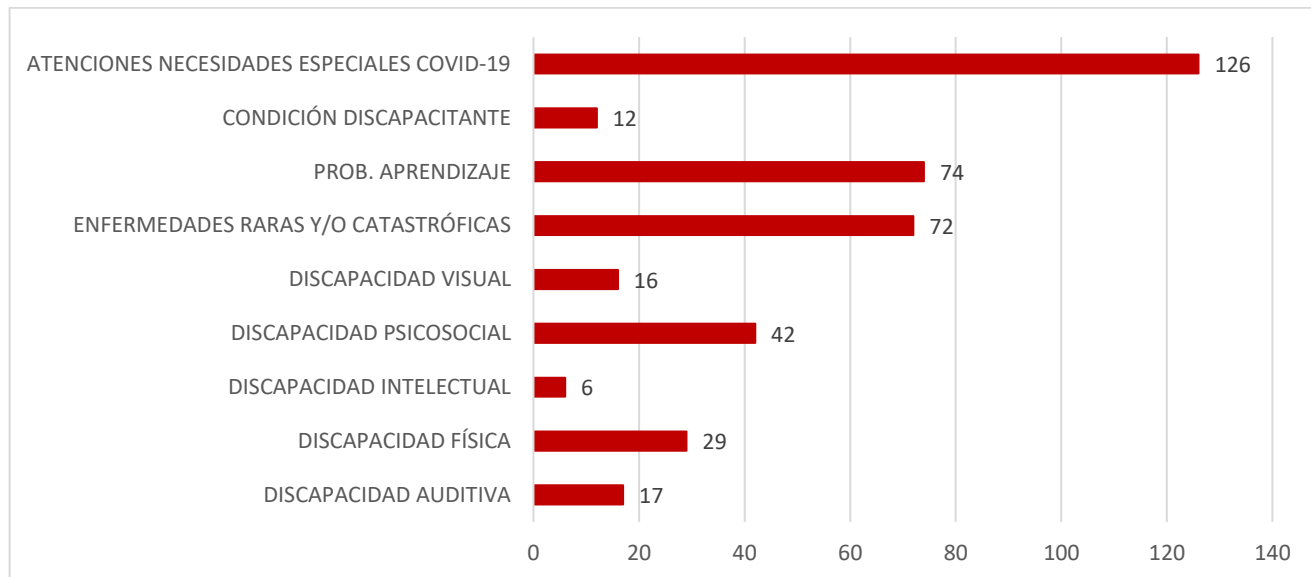
\*Porcentajes presentados en función del personal en relación de dependencia que declaró una capacidad especial.

Al comparar los resultados para el año académico 2020-2021 con la información de diagnóstico presentada, se concluye que la USFQ es inclusiva hacia el personal con capacidades especiales. No solo se garantiza la libertad de declarar estas condiciones, la correspondencia de datos permite determinar que el personal que declara libremente algún tipo de capacidad especial permanece en la institución, sin ningún tipo de discriminación ni dificultad.

### 5.5.2 NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES ESTUDIANTADO

Al comparar los datos de diagnóstico presentados contra los resultados obtenidos, se observa un incremento global de 173 casos. De este incremento, se puede apreciar que 126 casos corresponden a aquellos que requirieron los servicios de la ONEE por las circunstancias generadas por la pandemia de COVID.

Los resultados obtenidos permiten apreciar la calidad del servicio que proporciona la ONEE, así como su capacidad de adaptación, evidenciada a partir del gran incremento de casos atendidos por motivos generados por la pandemia de COVID en el país. Por estas razones, se concluye que el servicio proporcionado por la ONEE es de excelente calidad y cumple con las expectativas y necesidades de la población estudiantil que, voluntariamente, puede solicitar este servicio. Adicionalmente, se demuestra que la Universidad mantiene un constante compromiso en la eliminación de barreras de cualquier índole, para garantizar la igualdad de oportunidades a sus estudiantes, no solo en el acceso a la institución, sino en su permanencia y graduación. Por ello, año a año la institución trabaja a través de la ONEE para garantizar condiciones idóneas de enseñanza a toda su población estudiantil, enfatizando en la inclusión de aquellos estudiantes que requieren de estrategias y acomodaciones especiales.



**Figura 8:** Tipología de casos Necesidades Educativas Especiales.

## 5.6 SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

### 5.6.1 SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA ESTUDIANTES

A partir de las medidas implementadas, la asignación de becas por parte de la USFQ permitió alcanzar los siguientes resultados.

**Tabla 28:** Indicadores sobre el Programa de Becas y Asistencia Financiera. Año Académico 2020-2021.

INDICADOR	VALOR
# de estudiantes	4876
% del total de la población estudiantil	+ del 50%
USD Becas de Asistencia Financiera y Becas por Excelencia	\$20,860K

Si se considera el total de estudiantes que acceden a estos beneficios, se aprecia un incremento de más del 7%, considerando la totalidad de la población estudiantil.

Además, se aprecia un incremento de más de \$5,600K en el presupuesto designado por la universidad para la asignación de becas de excelencia y becas de asistencia financiera.

**Tabla 29:** Tipos de Becas otorgadas por la USFQ. Año Académico 2020-2021.

TIPO BECA	# ESTUDIANTES	% Beca promedio
Galápagos	14	25
USFQ-SENESCYT/ USFQ-Acción Afirmativa	138	98
Discapacidad	34	34
Programa de Diversidad Étnica	630	69
SEI	69	51

A partir de los valores presentados y su contraste contra los valores correspondientes al diagnóstico realizado, se concluye que la asignación de estas becas se fortaleció en el año académico 2020-2021 gracias a las medidas implementadas. Adicionalmente, es importante recalcar que el incremento en el apoyo económico relacionado al COVID continuó durante el año académico 2020-2021.

## 6 CONCLUSIONES

La Universidad San Francisco de Quito USFQ, a través de su filosofía basada en Artes Liberales, promueve y garantiza la inclusión e igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia a la educación superior. Esta inclusión se fundamenta en procesos que promueven la libertad integral de todos los miembros de la Comunidad USFQ, sin ningún tipo de discriminación, convirtiendo la en una comunidad libre, diversa y de pluralidad.

A partir de la información de diagnóstico presentada, y el análisis de las medidas implementadas y resultados logrados en el año académico 2020-2021, se concluye que la Universidad es inclusiva y garantiza la igualdad de oportunidades en todos sus aspectos. Estas condiciones no se proporcionan únicamente en el acceso a la Universidad, sino también en la permanencia y promoción dentro de la misma en el caso del personal, y permanencia y graduación en el caso de los estudiantes.

Los datos correspondientes al año académico 2020-2021 muestran de manera evidente que la USFQ mantiene un excelente desempeño, constante en el tiempo, en relación a la inclusión e igualdad de oportunidades tanto para el personal como para su estudiantado. Estos resultados se logran a través de todos los mecanismos disponibles para fomentar la igualdad e inclusión, con los que la Universidad respalda sus funciones. Todos los mecanismos de inclusión se sustentan en el Estatuto, políticas y normativas internas, y el adecuado funcionamiento de sus procesos académicos y administrativos, además de sus servicios de bienestar.

## 7 REFERENCIAS

- Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, ONU-Mujeres. (noviembre, 2021). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Recuperado desde: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf)
- Consejo de Educación Superior. (2020, 15 de julio). Reglamento de Régimen Académico. Gaceta Oficial CES. Recuperado de: [http://gaceta.ces.gob.ec/inicio.html?id\\_documento=234533](http://gaceta.ces.gob.ec/inicio.html?id_documento=234533)
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS. (noviembre, 2021). *Estadísticas de Discapacidad*. Recuperado desde: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2020). *Día Internacional de la Mujer y la Niñez en la Ciencia*. Recuperado de: <https://es.unesco.org/commemorations/womenandgirlinscienceday>
- The World Bank (2021). *Tertiary education, academic staff (% female)*. Recuperado de: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.TCHR.FE.ZS>

## 8 PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL USFQ (AÑO ACADÉMICO 2020-2021)				
EJE DE ACCIÓN	OBJETIVO ASOCIADO A LA IGUALDAD INSTITUCIONAL	META A CORTO PLAZO	META A MEDIANO PLAZO	META A LARGO PLAZO
Proceso de Admisión	Mantener la igualdad de género en el ingreso de estudiantes nuevos, para promover una distribución equitativa de género en la población estudiantil.	Mantener una distribución homogénea de géneros masculino y femenino en la admisión del año académico 2020-2021 en la sede principal.	Homogenizar la distribución de admisión por género en la Extensión USFQ Galápagos y mantener la distribución homogénea de géneros en la admisión en la sede principal.	Mantener en menos del 1% la diferencia absoluta de admisión de género masculino y género femenino tanto para la sede principal como para la Extensión USFQ Galápagos.
Programa de Becas y Asistencia Financiera	Promover el acceso a la educación superior en la USFQ a estudiantes con buenos perfiles académicos y necesidad financiera demostrada, apoyando a los sectores vulnerables y con necesidad financiera sin discriminación de ningún tipo.	Fortalecer el Programa de Asistencia Financiera y Becas para garantizar acceso a un mayor número de estudiantes.	Mantener el % de beneficiarios del Programa en relación a la totalidad de la población estudiantil.	Mantener el % de beneficiarios del Programa en relación a la totalidad de la población estudiantil.
Programa de Acción Afirmativa en la Extensión USFQ Galápagos	Promover el acceso a la educación superior en la USFQ a residentes del Archipiélago de Galápagos dadas sus condiciones de vulnerabilidad por motivos de localización geográfica y poca oferta académica de tercer nivel y de calidad en la región insular.	Fortalecer el Programa de Acción Afirmativa en la Extensión USFQ Galápagos para garantizar acceso a un mayor número de estudiantes.	Mantener o incrementar el número de beneficiarios del Programa.	Mantener o incrementar el número de beneficiarios del Programa.
Contacto Empresarial	Promover la contratación de los graduados de la USFQ, enfatizando esfuerzos en la inclusión laboral para estudiantes con discapacidad al difundir sus perfiles con distintivos específicos en el libro de Perfiles de Graduados <i>Baccalaureus</i> .	Mantener la cantidad de ferias laborales que se organizan en cada año académico.	Mantener o incrementar la cantidad de alianzas para fomentar la participación de los estudiantes y exalumnos de la USFQ en pasantías nacionales o internacionales.	Mantener o incrementar la cantidad de alianzas para fomentar la participación de los estudiantes y exalumnos de la USFQ en pasantías nacionales o internacionales.
Programa de Diversidad Étnica PDE	Garantizar la pluralidad, el acceso a la educación de tercer nivel y la permanencia en la educación de tercer nivel de representantes de la mayor cantidad posible de grupos étnicos que habitan en el Ecuador.	Fortalecer el Programa para mantener o incrementar el número de beneficiarios del Programa de Diversidad Étnica PDE.	Fortalecer el Programa para mantener o incrementar el número de beneficiarios del Programa de Diversidad Étnica PDE.	Fortalecer el Programa para mantener o incrementar el número de beneficiarios del Programa de Diversidad Étnica PDE.



PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL USFQ (AÑO ACADÉMICO 2020-2021)				
EJE DE ACCIÓN	OBJETIVO ASOCIADO A LA IGUALDAD INSTITUCIONAL	META A CORTO PLAZO	META A MEDIANO PLAZO	META A LARGO PLAZO
Oficina de Necesidades Educativas Especiales ONEE	Promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales, a través de la eliminación de barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, y un adecuado seguimiento del desempeño y desarrollo de estos estudiantes durante el transcurso de sus estudios.	Fortalecer el proceso de apoyo y seguimiento a los estudiantes que forman parte del servicio de la Oficina de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales ONEE.	Fortalecer el proceso de apoyo y seguimiento a los estudiantes que forman parte del servicio de la Oficina de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales ONEE.	Fortalecer el proceso de apoyo y seguimiento a los estudiantes que forman parte del servicio de la Oficina de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales ONEE.
Proceso de Contratación	Promover la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación para la contratación de personal y la no distinción por motivos de edad, etnia, credo, religión, género, filiación política, orientación sexual, discapacidad.	Mantener el proceso de contratación alineado a las políticas institucionales para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el proceso de contratación.	Mantener el proceso de contratación alineado a las políticas institucionales para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el proceso de contratación.	Mantener el proceso de contratación alineado a las políticas institucionales para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el proceso de contratación.
Proceso de Elección de Autoridades	Promover la nominación y elección de autoridades en igualdad de condiciones, garantizando una elección transparente y sin condicionamientos por razones de etnia, credo, edad, religión, género, filiación política, tendencia sexual o discapacidad.	Garantizar la nominación y elección de autoridades a través de un proceso transparente y sin condicionamientos para promover la igualdad de participación.	Garantizar la nominación y elección de autoridades a través de un proceso transparente y sin condicionamientos para promover la igualdad de participación.	Garantizar la nominación y elección de autoridades a través de un proceso transparente y sin condicionamientos para promover la igualdad de participación.
Programa UNIDiversidad	Capacitar y orientar a la Comunidad USFQ en relación a temas de respeto al individuo, reduciendo la expresión de todas las formas de violencia y discriminación basadas en género, etnicidad, sexualidad, religión, discapacidad, entre otras.	Mantener o incrementar el número de capacitaciones y eventos del Programa para promover la diversidad.	Mantener o incrementar el número de capacitaciones y eventos del Programa para promover la diversidad.	Extender el programa UNIDiversidad para que funcione en colaboración con otras IES.