UNIVERSITARIO RUMIÑAHUI

PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD PARA LA COMUNIDAD EDUCATIVA

2022-2025

TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO SECRETARIA SANGOLQUI RUMIÑAHUI

www.ister.edu.ec

TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO
RUMIÑAHUI

OFICIO NRO. BINT-1011-1011-2023

Sangolquí, 10 de noviembre de 2023

Ab. Andrés Jaramillo Paredes, Mg.
Secretario del Consejo de Educación Superior
En su despacho .-

De mi consideración:

En contestación a su oficio CES-SG-2023-1623-O, procedemos a indicar que, el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui envió al correo recepciondocumentos@ces.gob.ec, la evidencia de la actualización del Plan de Igualdad junto con el Informe de resultados correspondiente al año 2022, el pasado 08 de noviembre del 2023, el trámite asignado es el **CES-SG-2023-4393-E.**
Las evidencias del cumplimiento del Plan de Igualdad del año 2023, no se han enviado debido a que aún no termina este año, y nuestro Plan de Igualdad tiene fecha de caducidad en el año 2025, puesto que está alineado a nuestro PEDI Institucional y las evidencias del avance del trabajo, siempre se han presentado de manera anual.

La documentación y respaldos se encuentran archivados en la carpeta one-drive accediendo al siguiente link:

Plan de Igualdad Año 2022

Por la atención que se dé a la presente, anticipo mis agradecimientos.

Saludos Cordiales

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI - SANGOLQUÍ

BIENESTAR INSTITUCIONAL

Psc. Alexandra Albuja
Directora de Bienestar Institucional
Telf: (593) (02) 2331-599 O 2331628 - 0998518535
istr edu.ec
Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui

CES
Consejo de Educación Superior
CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
FECHA: 15/11/23 HORA: 10:30
RECIBIDO POR:
SIN ANEXOS

INDICE

Capítulo I:

1.1.Introducción.....3

Capítulo II:

2.1. Antecedentes.....4

Capítulo III:

3.1. Generalidades.....10

3.2. Principios.....10

3.3. Derechos y Obligaciones.....12

Capítulo IV:

4.2. Objetivos.....15

4.3. Ámbitos de Aplicación.....15

Capítulo V:

5.1. Diagnóstico de impacto.....16

Capítulo VI:

6.1. Ejes de actuación.....32

6.2. Estrategias Institucionales.....33

6.3. Matriz de Relacionamiento.....34

5.4. Actores.....35

5.5. Acciones por estrategias.....36

Capítulo VII:

7.1. Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Igualdad.....44

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN:

El ejercicio y realización de los derechos humanos en el ámbito de la educación formal se relaciona directamente con la posibilidad de modernizar la perspectiva de educación como inclusiva, en igualdad de condiciones para todos y todas, sin discriminación y violencia de ninguna clase y desde la comprensión de las normas pertinentes al principio de igualdad y sus condiciones de formación.

El enfoque de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho; la igualdad debe lograrse a fin de garantizar una mejor calidad de vida sobre todo para las poblaciones históricamente marginadas y excluidas.

El Instituto Tecnológico Universitario "Rumiñahui", se afirma en los principios del sistema de Educación Superior, en la finalidad social, en la capacidad de su autogestión administrativa y financiera, sin fines de lucro, se rige por los principios de igualdad de oportunidades para los estudiantes, profesores e investigadores, empleados y trabajadores, buscando la calidad y pertinencia; la integralidad y la autodeterminación para la producción del pensamiento.

Acogiendo lo descrito en el "Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior" expedido por el CES; el Instituto ha diseñado el Plan de Igualdad que está estrechamente vinculado al Plan Estratégico Institucional.

El Plan Institucional de Igualdad se realizó basado en un diagnóstico institucional con una metodología descriptiva basado en datos estadísticos de determinadas variables, con el resultado de este análisis se establece una serie de ejes de actuación e intervención, considerados prioritarios para el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Igualdad.

El Plan Institucional de Igualdad está centrado en el diagnóstico, prevención, detección y corrección de desigualdades mediante nuevas formas condicionales que sustenten una construcción ideológica, pedagógica, procedimental y ética impulsando cambios en la cultura institucional que sean de impacto no solo a nivel estudiantil, sino también para el personal académico, administrativo, de servicios generales y de todas las personas que integran la comunidad educativa.

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

CAPITULO II

2.1.ANTECEDENTES:

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numeral 2 Y 8, establece que: "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política. pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos";

En el artículo 26 de la Carta Magna, se dispone: "La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo";
El artículo 27 de la Ley Fundamental , establece: "La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional";

El artículo 28 de la Norma Fundamental, señala: "La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive";

Que, el artículo 61. numeral 7 de la Norma Suprema, indica: "Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...) 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género. igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional";

En el artículo 66, numeral 4 de la Carta Fundamental, se dispone: "Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación";
Que, el artículo 83, numeral 10 de la Carta Magna, señala: "Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: (...) 10. Promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales";

El artículo 330 de la Norma Suprema, establece: "Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición";

El artículo 331 de la Carta Magna, determina: "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo";

En el artículo 353 de la Ley Suprema, se establece: "El sistema de educación superior se regirá por: 1. Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva (...)";

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Superior en el artículo 2 señala que "Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna";
El artículo 4 de la LOES, se señala: "El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley";

En el artículo 8 literales a). b). e), d), e). g) y h) de la referida Ley, se dispone: "Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines: a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico; c) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional; d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República ca, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social; e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo; (...) g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; y, h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria"; Que, el artículo 9 de la Ley ibídem, establece: "La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza";

El artículo 12 de la referida Ley, señala: "El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley";

El artículo 71 de la Ley citada, señala: "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 artículo 166 de la Ley Ibídem, establece: "El Consejo de Educación Superior es el organismo de derecho público con personería jurídica. con patrimonio propio, independencia administrativa, financiera y operativa, que tiene por objetivo la planificación, regulación y coordinación interna del Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana (...)";

Que, de conformidad a los literales u) y v) del artículo 169 de la Ley Orgánica de Educación Superior, son atribuciones y deberes del Consejo de Educación Superior: "u) Aprobar la normativa reglamentaria necesaria para el ejercicio de sus competencias; v) Monitorea r el cumplimiento de los aspectos académicos y jurídicos de las Instituciones de Educación Superior";

El Consejo de Educación Superior (CES), con fecha 28 de junio de 2017, expide el "Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior", con el objetivo de respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la educación superior a través de las condiciones de plena igualdad para todos los actores del Sistema de Educación Superior.

El artículo 19 del Reglamento mencionado, dispone: "La Unidad encargada diseñará y aplicará procesos de evaluación y seguimiento al Plan de Igualdad Institucional y a las medidas institucionales implementadas. EI Vicerrector Académico o el Vicerrector designado por la IES notificará al Consejo de Educación Superior, durante los primeros quince [15) días del mes de febrero de cada año, con los diagnósticos institucionales, Planes de Igualdad Institucional y sus resultados"; Que, la Disposición General Tercera del Reglamento citado, determina: "Las IES, en función del diagnóstico institucional, deberán establecer un Plan de Igualdad Institucional. El plan contendrá metas a corto, mediano y largo plazo y será ejecutado a través de los mecanismos e instrumentos que definan las IES, principalmente por medio de normas internas, políticas institucionales y asignaturas en

carreras y programas. Los Planes de Igualdad serán notificados al CES y serán evaluados anualmente y modificados según los avances y necesidades de las IES"

Por otra parte en el Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui –ISTER, en el artículo 6 "Se afirma que en los principios del sistema de Educación Superior, en la finalidad social, en la capacidad de su autogestión administrativa y financiera, sin fines de lucro, se rige por los principios de igualdad de oportunidades para los estudiantes, profesores e investigadores, empleados y trabajadores, buscando la calidad y pertinencia; la integralidad y la autodeterminación para la producción del pensamiento".

En el literal b del mismo artículo el Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui -ISTER-, "Garantiza la igualdad de oportunidades, estimula el respeto de los valores inherentes a la persona; y, en particular, garantiza 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; promueve el acceso para personas con discapacidad cumpliendo la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, garantizando en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad; garantiza el acceso a la educación superior de las y los ecuatorianos residentes en el exterior mediante el fomento de programas académicos, cumpliendo en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades conforme; a la Constitución de la República del Ecuador y a la Ley Orgánica de Educación Superior";

En el literal g) del mismo artículo señala: "Los Órganos de Gobierno del Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui -ISTER-, se conformarán acogiendo el principio de cogobierno como parte consustancial de la autonomía responsable. Ejerciendo la dirección compartida del Instituto por parte de los estamentos de: promotores/as, regentes, profesores/as e investigadores/as; estudiantes; empleados/as y trabajadores/as, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género";

En el artículo 21 y 25 del Estatuto establece sobre de las atribuciones y deberes del órgano colegiado superior: "Pronunciarse sobre las ternas de candidatos para Rector y Vicerrectores, remitidas por el Consejo de Regentes, respetando los principios de alternabilidad, igualdad de oportunidades, paridad de género y equidad"; y; "El Consejo de Regentes representa a los promotores y fundadores del Instituto, quienes tendrán como función principal la de velar por el cumplimiento de la misión, la visión y los principios fundacionales de la institución, en concordancia con los principios de responsabilidad, solidaridad, alternabilidad, transparencia, inclusión, pluralidad, igualdad de condiciones y respeto de los derechos de los

integrantes de la comunidad educativa. Este organismo deberá ejercer la facultad de revisar las políticas o decisiones tomadas por todas las instancias institucionales para verificar que no atenten contra las mismas".

Que en el artículo 71 del Estatuto señala: "Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima".
Conforme a la LOES y su Reglamento, al presente Estatuto, y las normativas legales al respecto, en el artículo 79 establece que: "Se podrá implementar Sedes y Extensiones (a nivel nacional e internacional) previa autorización del OCS y del CES. Además, se implementarán Centros de Apoyo a nivel nacional e internacional con autorización del Órgano Colegiado Superior y del CES, a efecto de cumplir con el principio de igualdad de oportunidades, previsto en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica de Educación Superior; para lo cual se establecerá la estructura necesaria y los reglamentos correspondientes".

En el artículo 83 del Estatuto señala: "Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y de la investigación, 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 la o el profesor (a)-investigador (a) respete los valores y principios que inspiran a la Institución. Se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos públicos de merecimientos y oposición".

Que en el artículo 91 de la mencionado Estatuto se establece que: "Son estudiantes regulares del Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui -ISTER- quienes, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, se encuentren legalmente matriculados en por lo menos el sesenta por ciento de las asignaturas, que permite la malla curricular en cada período académico, respetando el principio de igualdad de oportunidades" y "La admisión y nivelación se ejecutará garantizando la vigencia de los principios de igualdad de oportunidades, méritos y capacidad; y, observando lo establecido en el Artículo 82 de la LOES".

En el numeral 3 del presente artículo se establece en el literal b) "Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera profesional en igualdad de oportunidades"; y el literal i) señala; "Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas

y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior".

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido se resuelve la elaboración del "Plan Institucional de Igualdad para la comunidad ISTER" periodo 2022-2025.

CAPITULO III

3.1.GENERALIDADES:

El presente capítulo contiene los principios estipulados en el "Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior" emitido por el CES. Partiendo de éstos principios basaremos nuestro "Plan institucional de igualdad para la comunidad ISTER", durante el período 2022 – 2025.

3.2.PRINCIPIOS:

- **Principios para la igualdad de oportunidades.** - Para respetar, proteger, garantizar y promover la igualdad de oportunidades, el Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de igualdad, equidad y protección, participación y no discriminación, interculturalidad, desarrollo integral e incluyente, progresividad y no regresión, y opción preferencial para todos los actores del sistema.
  En lo referente a la población estudiantil, el ejercicio efectivo de dichos principios, asegura el ejercicio del derecho a la educación superior en igualdad de oportunidades, garantizando sin discriminación el acceso, permanencia, movilidad, egresamiento y titulación.

- **Principio de Igualdad.** - Consiste en garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales.
  La igualdad plantea la adopción de medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucra la apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.

- **Principio de Equidad y Protección.** - Constituye el conjunto de prácticas y acciones afirmativas tendientes a la superación de condiciones de discriminación, desigualdad

y exclusión estructuralmente creada s, principalmente aquellas que incidan en la distribución y redistribución de recursos y la apertura de oportunidades.

- **Principio de Participación y no discriminación.** - Las IES adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar la participación equitativa y paritaria de todos los actores en todos los niveles de las funciones sustantivas de la educación superior.
  Están prohibidas las prácticas o normas internas que generen exclusión, restricción, o violencia física, psicológica o moral entre personas en razón de fundamentos arbitrarios o irracionales que restrinjan el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades.

- **Principio de Interculturalidad.** - Es la construcción de relaciones equitativas y paritarias, prácticas institucionales, académicas y culturales que se desarrollan en términos de intercambio y diálogo horizontal entre personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, grupos culturales, instituciones, países y culturas que buscan la superación de la exclusión histórica estructural y la construcción de la democracia y la gobernabilidad de sociedades diversas y heterogéneas.

- **Principio de Desarrollo Integral e Incluyente.** - Consiste en la generación de condiciones para que todas las personas, con énfasis en aquellas que por razones asociadas o no a la discapacidad han sufrido exclusión y marginación del sistema de educación superior, puedan desarrollar sus potencialidades, aporten al bien común y participen plenamente en la vida académica, social, cultural, política y económica que implica la educación superior.
  Significa que las normas internas de las IES, políticas y prácticas deben diseñarse, planificarse, evaluarse y adaptarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, con base en el respeto y aceptación de las diferencias.

- **Principio de Progresividad y no regresión.** - Es la adopción de medidas, especialmente pedagógicas. económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga la IES, para lograr progresivamente la plena efectividad de la igualdad, así como exigir a las instancias institucionales y demás autoridades y actores, el respeto y promoción de los derechos y libertades fundamentales.
  No se permitirán medidas, políticas o normas que impliquen un retroceso en el avance de los principios y derechos establecidos en este Reglamento, normativa institucional y demás normativa que rige el Sistema de Educación Superior.

- **Principio de Opción preferencial.** - Consiste en la aplicación preferente de medidas especiales, becas no meritocráticas, no competitivas, oportunidades académicas acorde a las necesidades específicas, tutorías, etc., para personas que por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica no tienen las mismas oportunidades; con el fin de favorecer las trayectorias académicas o profesionales de los actores del Sistema de Educación Superior.

TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO SECRETARIA SANGOLQUI RUMIÑAHUI

3.3.DERECHOS Y OBLIGACIONES:

En éste apartado se detallan los derechos y obligaciones a las que estarán sujetos los distintos actores de la comunidad ISTER, para dar cumplimiento al "Plan institucional de igualdad para la comunidad ISTER", durante el período 2022 – 2025.

En "El reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior", se contemplan varias normas que a continuación las describimos por cuanto hacen referencia a los derechos y obligaciones de los estudiantes y de la institución.

Artículo 11.- Derechos.- Todos los actores del Sistema de Educación Superior podrán exigir el cumplimiento de los principios establecidos en este Reglamento y derechos que de estos se desprendan, así como de los demás derechos vinculados a la igualdad consagrados en la Ley Orgánica de Educación Superior, normativa que rige el Sistema de Educación Superior, Constitución de la República del Ecuador y demás instrumentos internacionales.

Artículo 12.- Derechos de los estudiantes. - Son derechos de los estudiantes:

a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme a sus necesidades y características específicas.
b) Beneficiarse de medidas de acción afirmativa, diseñadas y ejecutadas por la IES, acordes a las particularidades de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica, para acceder, permanecer y titularse en una educación superior de calidad y pertinente.
c) Contar y acceder con los medios y recursos adecuados a las necesidades específicas para su formación.
d) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones generadas afines al cumplimiento del objeto de este Reglamento.
e) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior.
f) Los demás que se generen de la aplicación de este Reglamento.

Artículo 13.- Derechos de los profesores, investigadores y personal de apoyo académico. Son derechos de los profesores, investigadores y personal de apoyo académico:

a) Acceder, permanecer y ascender en la carrera de profesor e investigador, capacitación, cargos directivos y de representación sin discriminación, conforme a sus necesidades y características específicas.
b) Contar con las condiciones idóneas, conforme a sus necesidades y características específicas, para ejercer la cátedra y la investigación.
c) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones generadas afines al cumplimiento del objeto de este Reglamento.
d) Recibir una remuneración consistente con el trabajo a realizar sin discriminación, conforme al principio constitucional de: "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración".
e) Los demás que se generen de la aplicación de este Reglamento.

Artículo 14.- Derechos del personal administrativo y trabajadores. - Son sus derechos:

a) Acceder, permanecer y ascender en la trayectoria profesional, capacitación, cargos directivos y de representación sin discriminación, conforme a sus necesidades y características específicas.
b) Contar con las condiciones idóneas, conforme a sus necesidades y características específicas, para ejercer su desempeño profesional.
c) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones gene radas afines al cumplimiento del objeto de este Reglamento.
d) Recibir una remuneración consistente con el trabajo a realizar sin discriminación, conforme al principio constitucional de: "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración".
e) Los demás que se generen de la aplicación de este Reglamento.

Artículo 15.- Obligaciones.- Todos los actores del Sistema de Educación Superior, principalmente a través de políticas y normativa interna, tienen la obligación de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos que se generen de la aplicación de este Reglamento, así como de los demás derechos vinculados a la igualdad consagrados en la Ley Orgánica de Educación Superior, normativa que rige el Sistema de Educación Superior, Constitución de la República del Ecuador y demás instrumentos internacionales.

Artículo 16.- Obligaciones de las IES. - Son obligaciones de las Instituciones de Educación Superior:

a) Levantar información y elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica.
b) Elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa, en coordinación con las unidades académicas y administrativas o cualquier otra de las IES.
c) Diseñar normativa interna, políticas y medidas en el ámbito académico para propiciar la equidad en la planificación de carreras, programas, proyectos, propuestas de investigación y vinculación con la sociedad.
d) Ejecutar los mecanismos diseñados para asegurar, sin discriminación, las trayectorias académicas y profesionales de todos los actores de la IES.
e) Elaborar, impulsar y desarrollar políticas y medidas de fomento o sensibilización frente a las particularidades de la diversidad.
f) Gestionar recursos humanos y financieros de fuentes gubernamentales y no gubernamentales de origen nacional e internacional para actividades que garanticen la equidad e inclusión de grupos históricamente excluidos. Designar a una unidad

existente en la Les las atribuciones y responsabilidades necesarias para el cumplimiento de lo establecido en este Reglamento.

g) Las demás funciones que coadyuven al logro del objeto de este Reglamento.

CAPITULO IV

4.1.OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Prevenir, detectar y contribuir a erradicar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por género, etnia, discapacidad y grupos vulnerables contribuyendo a aumentar su visibilidad y el reconocimiento en la actividad académica mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato, oportunidades, libre acceso en los ámbitos de: representación, gestión y decisión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar la medición de impacto de las estrategias implementados en el Plan Institucional de Igualdad para la comunidad ISU ISTER periodo 2019-2021.
- Analizar el impacto obtenido de la ejecución del el Plan Institucional de Igualdad para la comunidad ISU ISTER periodo 2019-2021.
- Fortalecer las estrategias institucionales enfocadas a los ejes de actuación: cultura de igualdad, accesibilidad y formación.
- Transversalizar las perspectivas de género e interculturalidad en programas, proyectos y procesos de la gestión institucional.
- Promover la participación de toda la comunidad educativa en la implementación de estrategias, proyectos, procesos, actividades enfocados en los ámbitos de docencia, investigación y vinculación con la comunidad.

4.2.ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

El presente Plan Institucional de Igualdad es de cumplimiento obligatorio para todos los que conforman la comunidad educativa: autoridades, personal académico, personal administrativo, estudiantes; y, personal de servicios generales que conforman el Instituto.

CAPITULO V

5.1 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE LA IGUALDAD:

Para la realización la medición del impacto de las estratégias implementadas en el periódo 2019 al 2022, se recoge insumos e información facilitados por las unidades de la institución de acuerdo a cada variable identificada como prioritaria, adicionalmente se toma en consideración los periodos del 2018 al 2022, para realizar un análisis comparativo de los periodos mencionados.

5.1.1. Variable de Género:

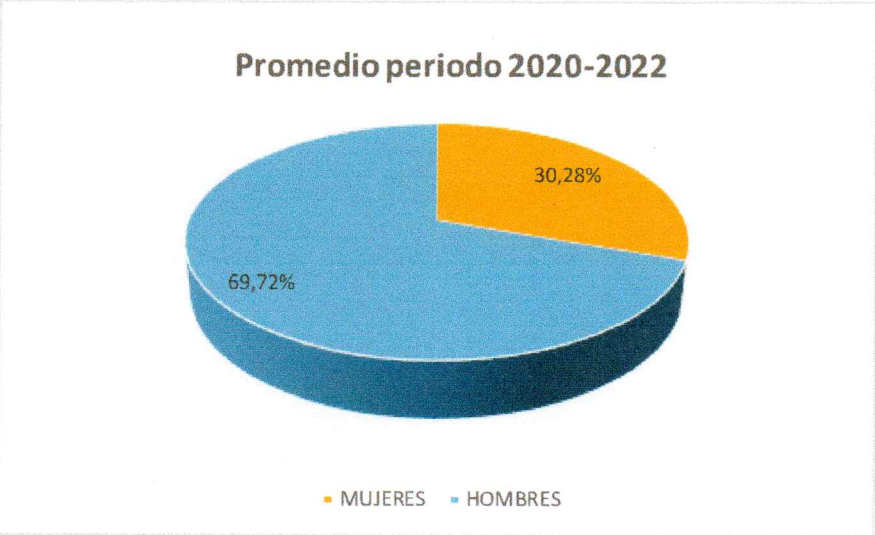
PORCENTAJE DE ALUMNOS MATRICULADOS POR GÉNERO

		2018-2018		2018-2019		2019-2019		2019-2020		2020-2020		2020-2021		2021-2021		2021-2022	
		MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
TECNOLOGÍAS SUPERIORES	ADMINISTRACIÓN	51,22%	48,78%	54,51%	45,49%	56,43%	43,57%	55,43%	44,57%	56,09%	43,91%	55,96%	44,04%	56,81%	43,19%	57,05%	42,95%
	DESARROLLO DE SOFTWARE	27,78%	72,22%	10,85%	89,15%	11,41%	88,59%	13,73%	86,27%	12,43%	87,57%	9,72%	90,28%	9,70%	90,30%	10,18%	89,82%
	ELECTRICIDAD	5,17%	94,30%	4,26%	95,74%	4,20%	95,80%	2,99%	97,01%	2,61%	97,39%	2,49%	97,51%	2,61%	97,39%	2,31%	97,69%
	ELECTRÓNICA	0,00%	100,00%	4,72%	95,28%	5,65%	94,35%	3,80%	96,20%	3,05%	96,95%	4,67%	95,33%	5,83%	94,17%	7,00%	93,00%
	GASTRONOMÍA	53,85%	46,15%	47,48%	52,52%	47,92%	52,08%	47,92%	52,08%	51,50%	48,50%	54,31%	45,69%	46,15%	53,85%	47,74%	52,26%
	PETRÓLEOS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	PRODUCCIÓN MULTIMEDIA	25,00%	75,00%	21,78%	78,22%	20,87%	79,13%	18,18%	81,82%	18,40%	81,60%	19,02%	80,98%	24,68%	75,32%	28,47%	71,53%
	TEOLOGÍA PASTORAL	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%	0,00%	36,00%	64,00%
	TURISMO	0,00%	0,00%	21,78%	78,22%	60,00%	40,00%	52,27%	47,73%	58,75%	41,25%	63,00%	37,00%	52,94%	47,06%	53,70%	46,30%
TECNICATURAS	ARTES CULINARIAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	COMPETENCIAS EDUCATIVAS DIGITAL	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	DESARROLLO DE APLICACIONES MÓV	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	46,45%	53,55%	51,01%	48,99%
	ENFERMERÍA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	78,49%	21,51%
	ILUSTRACIÓN DIGITAL	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	MARKETING DIGITAL Y VENTAS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	45,16%	54,84%
	MECÁNICA AUTOMOTRIZ	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	PANADERÍA Y REPOSTERÍA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%
	REDES Y SEGURIDAD INFORMÁTICA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	TRÁNSITO Y TRANSPORTE	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TECNOLOGÍAS UNIVERSITARIAS	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMER	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	37,14%	62,86%
	DOCENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIV	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	GESTIÓN DE MARKETING	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	SISTEMAS Y GESTIÓN DE DATA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	TEOLOGÍA PASTORAL UNIV	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

En el periodo 2021-2022 la Carrera de Tecnología Superior en Administración, presenta el 42.95% de matriculados hombres y el 57.05% de mujeres; asi como la carrera de gastronomía presenta el 52.26% hombres y 47.74 % mujeres, y también la carrera de turismo el 53.70% mujeres y el 46.30% de hombre, a diferencia del periodo 2018-2019 que existían una mayor diferencia entre mujeres y hombres en las carreras, lo que conlleva a una equidad de género en el ámbito laboral a futuro, permitiendo a las mujeres acceder a mejores oportunidades laborales, así como el emprendimiento, y de esta manera mantener una calidad de vida digna. Analizando la información precedente, también podemos mencionar que los campos amplios de Enfermería, Turismo y Administraión; acogen al mayor porcentaje de mujeres. Adicionalmente en las carreras de Gastronomía, Desarrollo de Software, Electricidad, Electrónica, Producción Multimedia y Teología Pastoral se evidencia una inclusión significativa de mujeres en el último periodo.

PORCENTAJE DE ALUMNOS MATRICULADOS POR GÉNERO



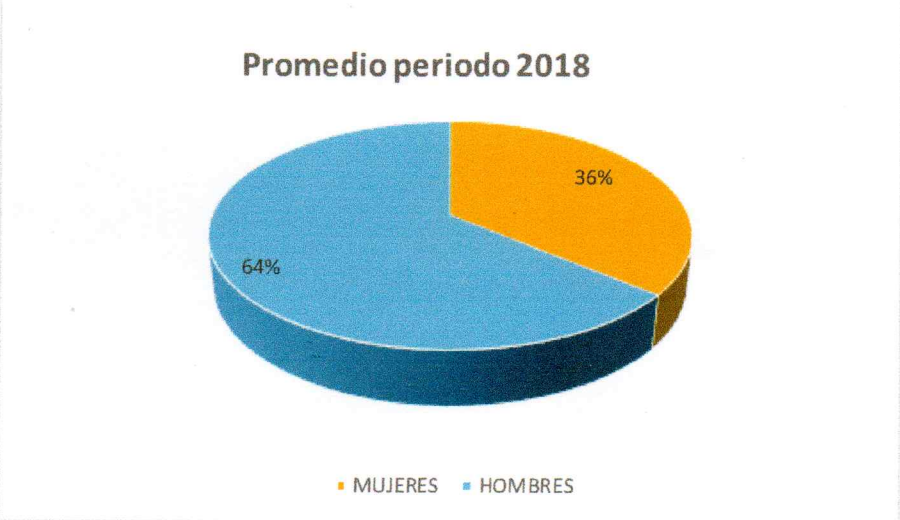
Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

Se observa un incremento del 2% aproximadamente entre el periodo 2020-2022 de estudiantes mujeres matriculadas en la Institución a diferencia del periodo 2018-2019. Los hombres son el género que mayor aceptación y participación tienen de la oferta académica que ofrece el Instituto.

PORCENTAJE DEL PERSONAL POR GÉNERO

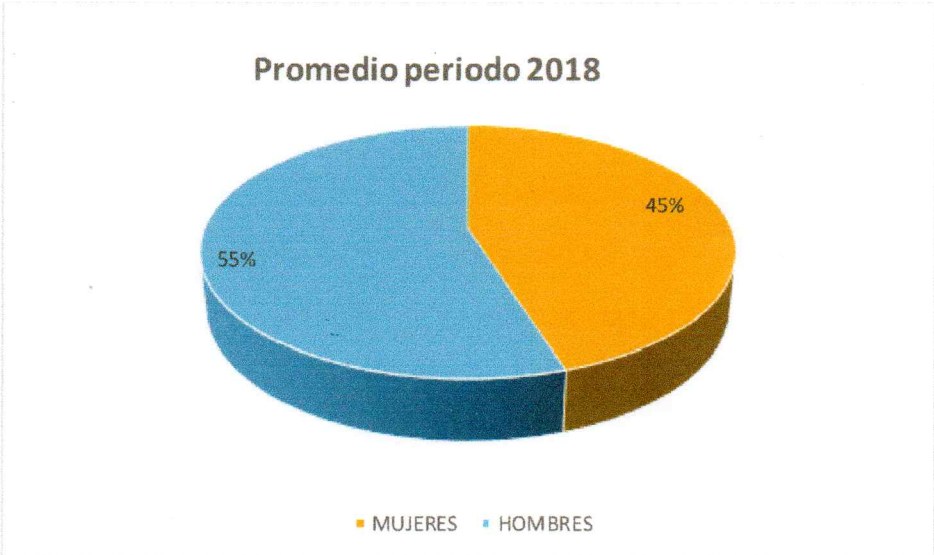
Fuente: Direcciòn de Talento Humano

PORCENTAJE DEL PERSONAL ACADÉMICO POR GÉNERO



Fuente: Direcciòn de Talento Humano

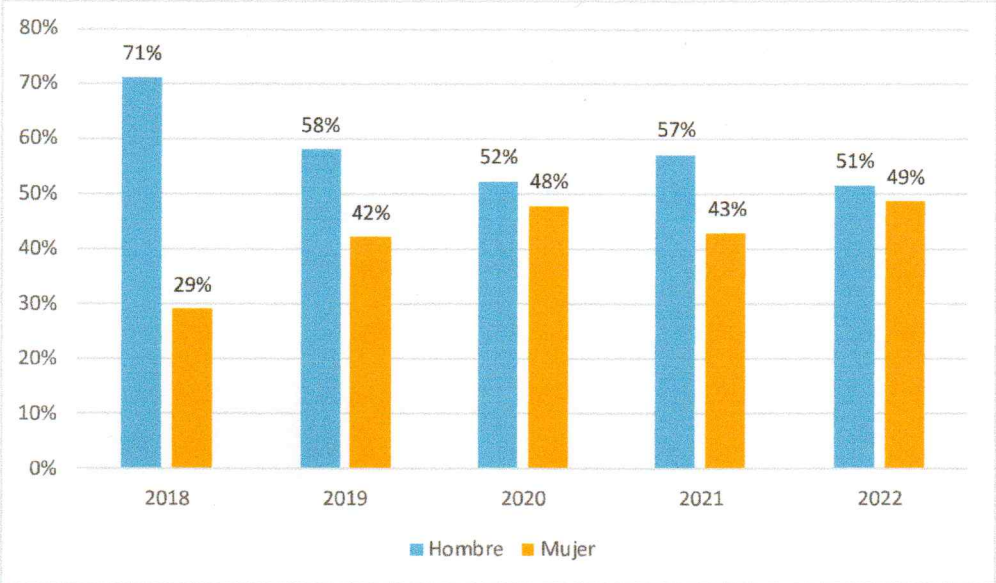
PORCENTAJE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POR GÉNERO



Fuente: Dirección de Talento Humano

Se observa en el primer gráfico que la población con mayor representación en los dos periodos 2018-2019 y 2021-2022 con un 63% y 62% son hombres; en el personal administrativo la diferencia entre géneros es menor, en este caso las mujeres constituyen el 45% en el periodo 2018-2019 y el 46% respectivamente, lo que se evidencia que se mantiene la igualdad de género.

PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS POR GÉNERO
PERIODO 2019-2022



Fuente: Dirección de Talento Humano

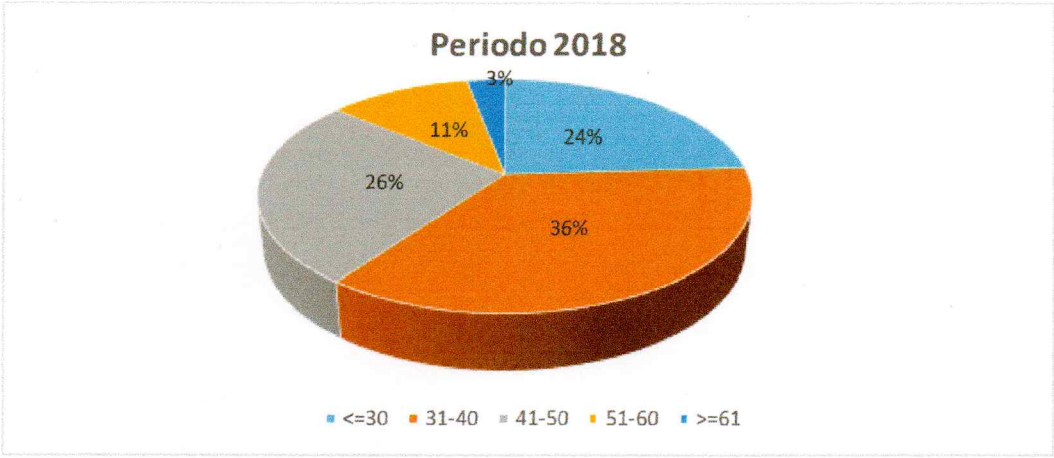
Como se puede observar en el gràfico se evidencia que existe una tendencia de equilibrio de género en cargos directivos, en el periodo 2018 el 71% del personal son hombres y el 29% mujeres, ya en el 2022 el 51% corresponden a hombre y el 49% a mujeres; lo cual conlleva que se dan las mimas oportunidades al personal para que puedan acceder a los cargos directivos, mediante un adecuado proceso de selección y promoción.

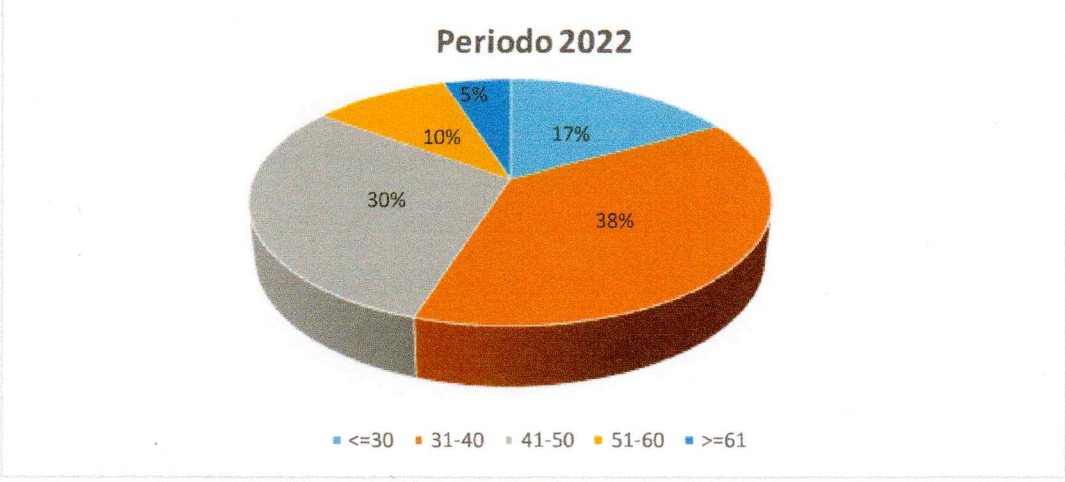
TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO SECRETARIA SANGOLQUI RUMIÑAHUI

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

5.1.2. Variable de edad:

PORCENTAJE DE ALUMNOS MATRICULADOS POR RANGO DE EDAD





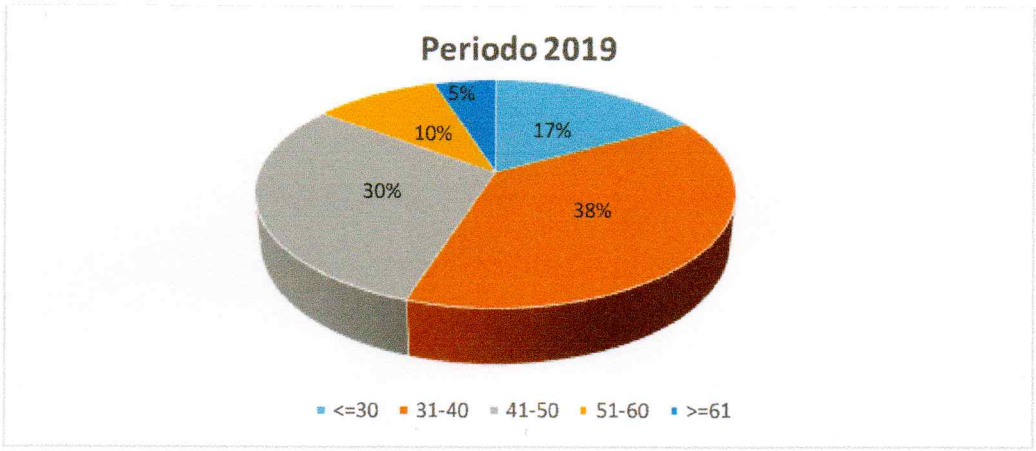
Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

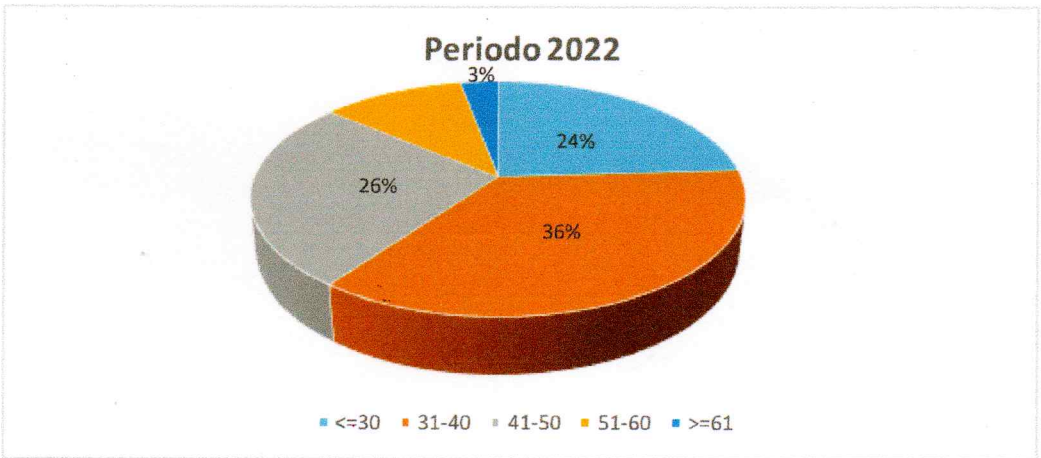
Como se puede apreciar en el gráfico correspondienteal periodo 2018, el 61% de los estudiantes matriculados están en el rango de edad de ≤30; mientras que en el 2022 se presenta el 49%, lo cual indica que son estudiantes que tienen una edad que les ha permitido tener experiencias laborales y empresariales. Con ello se puede concluir que nuestros estudiantes anhelan una superación laboral o estabilidad económica. Las diferentes

modalidades de estudio permiten captar el mayor número de estudiantes y atender la necesidad de ser un profesional calificado.

No obstante, se observa que los estudiantes matriculados se encuentran en todos los rangos de edades, sin distinción alguna es decir que se da apertura para que toda la población pueda pertenecer a la institución.

PORCENTAJE DEL PERSONAL POR RANGO DE EDAD PERIODO 2018





Fuente: Dirección de Talento Humano

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior *ISTER*
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

Como se puede apreciar en el gráfico del periodo 2018 y 2022 con el 5% y 3% del personal de la institución están en el rango de edad de 31 a 40 años; de igual manera se observa que existe un porcentaje de personal representativo en cada rango de edad, lo que evidencia que se selecciona y vincula a la institución a las personas sin distinción de edades que tengan conocimientos del entorno y experiencia laboral de acuerdo a su cargo.

No obstante, en el gráfico del periodo 2018 y 2022 con tan solo el 5 % y 3% del personal incorporado a la institución corresponde a colaboradores que se encuentran en el rango de edades mayores de 60 años, por lo cual se debe implementar mayores oportunidades laborales dentro de la institución para las personas que se encuentran en este rango de edad.

5.1.3. Variable discapacidad:

DETALLE DE ALUMNOS MATRICULADOS CON CAPACIDADES ESPECIALES PERIODO 2018

No.	Género	Discapacidad	%	Carrera	Nivel	Modalidad
1	Femenino	Física	51	Administración	2	Distancia
2	Femenino	Física	52	Administración	3	Distancia
3	Femenino	Física	50	Administración	6	Nocturna
4	Masculino	Física		Administración	3	Semipresencial
5	Masculino	Física	42	Administración	1	Semipresencial
6	Masculino	Física	39	Administración	8	Diurna
7	Masculino	Visual	30	Administración	5	Diurna
8	Masculino	Intelectual	42	D. Software	2	Diurna
9	Masculino	Psicosocial	55	D. Software	1	Diurna
10	Femenino	Física	41	D. Software	1	Semipresencial
11	Masculino	Auditiva	47	Desarrollo software	2	Diurna
12	Masculino	Física	51	Electrónica	2	Nocturna
13	Masculino	Física	71	Electrónica	1	Semipresencial
14	Femenino	Visual	86	Gastronomía	4	Diurna
15	Femenino	Intelectual	32	Gastronomía	2	Diurna
16	Femenino	Física	60	Hotelería y turismo	5	Diurna
17	Masculino	Intelectual	46	Producción multimedia	1	Distancia
18	Masculino	Física	70	Producción multimedia	3	Diurna
19	Masculino	Auditiva	40	Producción multimedia	1	Diurna
20	Masculino	Intelectual	39	Sistemas	6	Diurna
21	Femenino	Física	53	Sistemas	4	Diurna
22	Femenino	Física	70	Teología	3	Nocturna
23	Masculino	Intelectual	45	Turismo	2	Diurna
24	Masculino	Física	37	Turismo	2	Diurna

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

DETALLE DE ALUMNOS MATRICULADOS CON CAPACIDADES ESPECIALES PERIODO 2022

N°	GÉNERO	DISCAPACIDAD	%	N° CONADIS	CARRERA	NIVEL	MODALIDAD
1	MASCULINO	FÍSICA	30	1804635314	ELECTRICIDAD	1	SEMIPRESENCIAL
2	MASCULINO	FÍSICA	40	2200172167	ELECTRICIDAD	1	SEMIPRESENCIAL
3	MASCULINO	FÍSICA	61	927150664	ELECTRICIDAD	2	SEMIPRESENCIAL
4	MASCULINO	VISUAL	78	1203540487	ADMINISTRACIÓN	3	EN LÍNEA
5	MASCULINO	AUDITIVA	31	1714642301	ELECTRICIDAD	4	SEMIPRESENCIAL
6	MASCULINO	FISICA	43	911.541	ELECTRICIDAD	1	SEMIPRESENCIAL
7	MASCULINO	FISICA	50	1.749.120	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL	3	SEMIPRESENCIAL
8	FEMENINO	INTELECTUAL	42	1725268054	GASTRONOMÍA	2	EN LÍNEA
9	FEMENINO	FISICA	64	1714900121	ENFERMERÍA	1	PRESENCIAL
10	MASCULINO	FISICA	35	24. 4594	GASTRONOMÍA	1	EN LÍNEA
11	MASCULINO	PSICOSOCIAL	55	605.091.529	TURISMO	1	EN LÍNEA
12	MASCULINO	VISUAL	40	SIN CARNET	ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA	2	EN LÍNEA
13	MASCULINO	FISICA	93	929366307	MARKETING DIGITAL Y VENTAS	2	EN LÍNEA
14	MASCULINO	FISICA	44	151555	ADMINISTRACIÓN	1	SEMIPRESENCIAL
15	MASCULINO	FISICA	74	1720642113	DESARROLLO DE SOFTWARE	3	SEMIPRESENCIAL
16	FEMENINO	AUDITIVA	25	SIN CARNET	GASTRONOMÍA	3	EN LÍNEA
17	MASCULINO	VISUAL	50	604650705	PETRÓLEOS	1	HÍBRIDA
18	MASCULINO	FISICA	54	1724127483	MARKETING DIGITAL Y VENTAS	1	EN LÍNEA
19	MASCULINO	FISICA	49	924440498	ADMINISTRACIÓN	3	EN LÍNEA
20	MASCULINO	VISUAL	32	1733729	ELECTRÓNICA	4	SEMIPRESENCIAL
21	MASCULINO	CA (INTELECTU	65	1716251192	ILUSTRACIÓN DIGITAL	1	EN LÍNEA
22	MASCULINO	FISICA	55	1724914690	TURISMO	3	EN LÍNEA
23	MASCULINO	AUDITIVA	41	1712161619	REDES Y SEGURIDAD INFORMÁTICA	1	EN LÍNEA
24	MASCULINO	INTELECTUAL	46	1724821465	DESARROLLO DE SOFTWARE	2	EN LÍNEA
25	MASCULINO	FISICA	35	916289101	ELECTRICIDAD	3	SEMIPRESENCIAL
26	MASCULINO	PSICOSOCIAL	58		PETRÓLEOS	1	HÍBRIDA
27	MASCULINO	INTELECTUAL	84	1724400039	GASTRONOMÍA	1	EN LÍNEA
28	FEMENINO	FISICA	49	2450823543	PRODUCCIÓN MULTIMEDIA	3	EN LÍNEA
29	FEMENINO	INTELECTUAL	36	1753956281	GASTRONOMÍA	1	PRESENCIAL
30	MASCULINO	VISUAL	34	1717669723	DESARROLLO DE SOFTWARE	4	SEMIPRESENCIAL
31	MASCULINO	VISUAL	42	1004505796	PRODUCCIÓN MULTIMEDIA	4	EN LÍNEA
32	MASCULINO	FISICA	30	1732970	ADMINISTRACIÓN	1	EN LÍNEA
33	MASCULINO	FISICA	57	176237076	PETRÓLEOS	1	HÍBRIDA
34	FEMENINO	FÍSICA	35	1720708773	ENFERMERÍA	1	PRESENCIAL
35	FEMENINO	FISICA	42	153.293	GASTRONOMÍA	2	EN LÍNEA
36	MASCULINO	FISICA	51	JUKMSP273812	ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA	1	SEMIPRESENCIAL
37	MASCULINO	INTELECTUAL	55	1753395738	ELECTRICIDAD	3	SEMIPRESENCIAL
38	MASCULINO	INTELECTUAL	36	928508605	ADMINISTRACIÓN	4	EN LÍNEA
39	MASCULINO	PSICOSOCIAL	47	1401089337	GASTRONOMÍA	1	EN LÍNEA

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

DETALLE DEL PERSONAL CON CAPACIDADES ESPECIALES PERIODO 2018

Nro	Discpacidad	Género	Observación
1	Física	Masculino	Colaborador directo
2	Intelectual	Masculino	SUS-02-17D11-10823
3	Física	Masculino	Colaborador directo

PERIODO 2022

Nro	Discapacidad	Género	Observación
1	Física	Masculino	Colaborador directo
2	Intelectual	Masculino	SUS-02-17D11-10823
3	Física	Masculino	Colaborador Directo
4	Física	Femenino	SUS-04-12D1-2541
5	Intelectual	Masculino	Colaborador directo

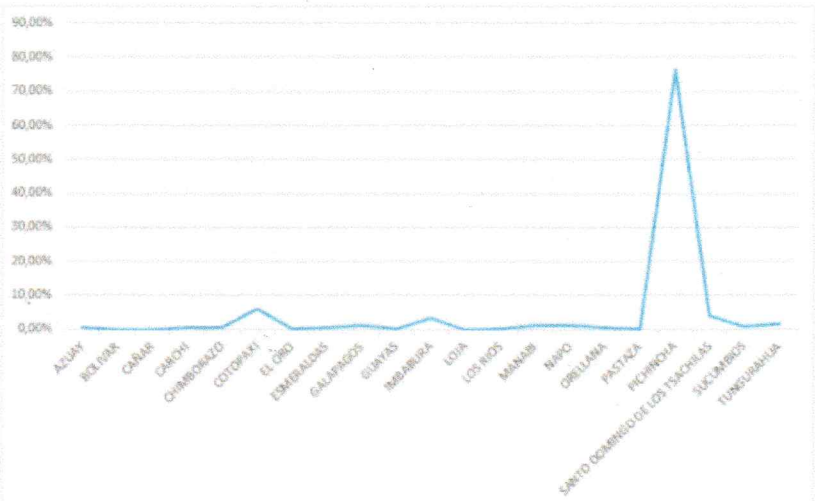
Fuente: Dirección de Talento Humano

Con respecto al detalle correspondiente a la variable de capacidades especiales, se que en el año 2022 se observa que existe un aumento en la inclusión de estudiantes matriculados y del personal con capacidades especiales.

5.1.4. Variable de localización:

PORCENTAJE DE ALUMNOS MATRICULADOS POR PROVINCIA PERIODO 2018

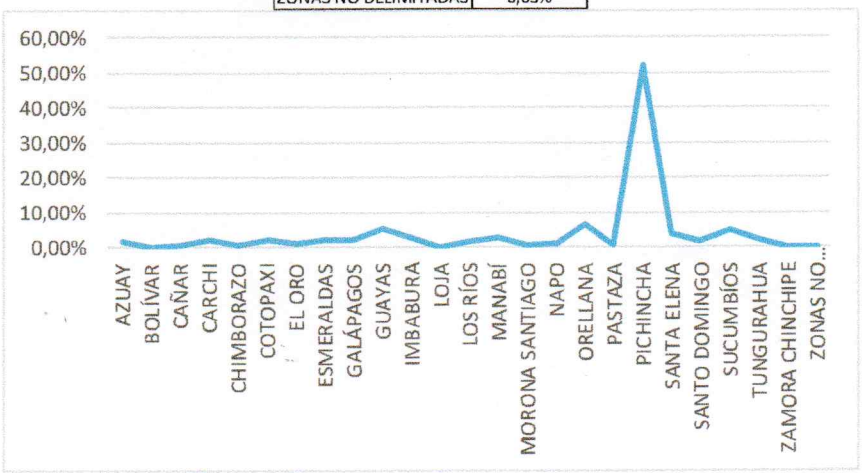
PROVINCIA	PORCENTAJE
AZUAY	0,64%
BOLIVAR	0,07%
CAÑAR	0,07%
CARCHI	0,43%
CHIMBORAZO	0,64%
COTOPAXI	5,89%
EL ORO	0,14%
ESMERALDAS	0,71%
GALAPAGOS	1,13%
GUAYAS	0,21%
IMBABURA	3,48%
LOJA	0,07%
LOS RIOS	0,28%
MANABI	1,13%
NAPO	1,13%
ORELLANA	0,64%
PASTAZA	0,21%
PICHINCHA	76,52%
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	3,97%
SUCUMBIOS	0,85%
TUNGURAHUA	1,77%
Total general	**100,00%**



Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

PORCENTAJE DE ALUMNOS MATRICULADOS POR PROVINCIA
PERIODO 2022

PROVINCIA	PORCENTAJE
AZUAY	1,96%
BOLÍVAR	0,21%
CAÑAR	0,34%
CARCHI	2,20%
CHIMBORAZO	0,82%
COTOPAXI	2,23%
EL ORO	1,34%
ESMERALDAS	2,50%
GALÁPAGOS	2,06%
GUAYAS	5,49%
IMBABURA	2,61%
LOJA	0,17%
LOS RÍOS	1,65%
MANABÍ	2,64%
MORONA SANTIAGO	0,58%
NAPO	1,34%
ORELLANA	6,48%
PASTAZA	0,38%
PICHINCHA	52,04%
SANTA ELENA	3,98%
SANTO DOMINGO	1,72%
SUCUMBÍOS	4,84%
TUNGURAHUA	2,13%
ZAMORA CHINCHIPE	0,27%
ZONAS NO DELIMITADAS	0,03%



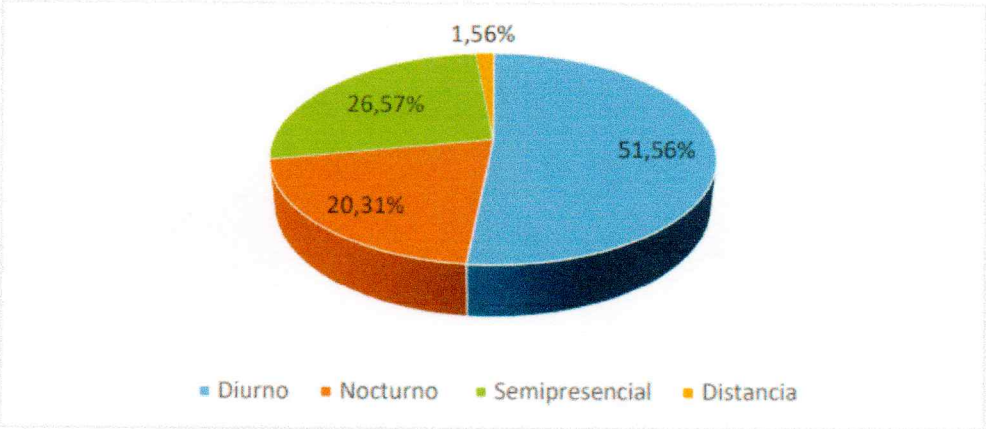
Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

Como se observa en el gráfico estadístico del periodo 2022, la mayor concentración de estudiantes es de la provincia de Pichincha con el 52.04% considerando que el Instituto se encuentra localizado en el cantón Rumiñahui, nos obstante se evidencia una tendencia de

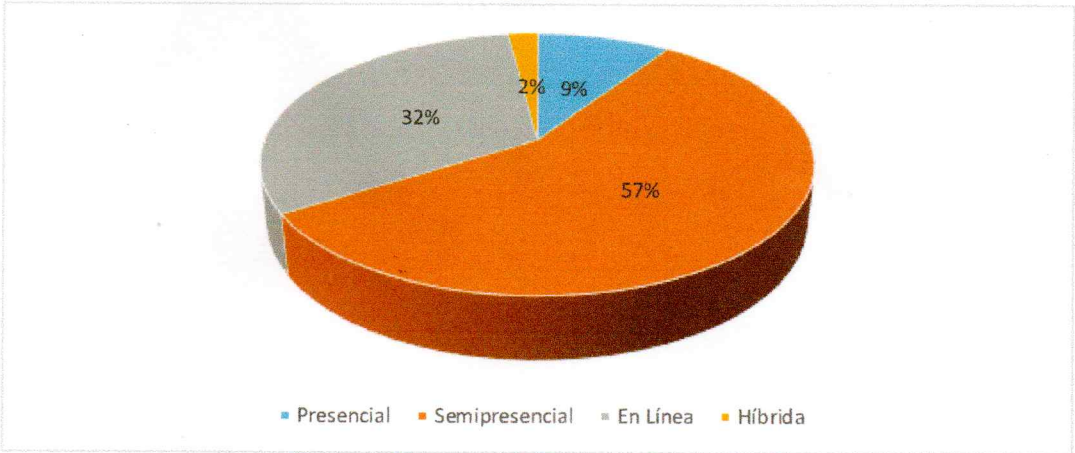
crecimiento representativo de la presencia del Instituto del 47.96 % en 20 provincias del país. Esta presencia se debe a la implementación de la oferta de la modalidad a distancia y a la diversidad de las carreras.

5.1.5. Variable de becas y ayuda económicas:

PORCENTAJE DE BECAS POR MODALIDAD DE ESTUDIO PERIODO 2018



PORCENTAJE DE BECAS POR MODALIDAD DE ESTUDIO PERIODO 2022



Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

Con respecto al total de becados, se puede evidenciar que se ha aumentado representativamente la modalidad de semipresencial con el 57% y a diferencia del periodo 2018 que solo correspondia el 26%, por lo cual la cantidad de alumnos en la modalidad presencial han ido disminuyen y se observa una mayor aceptación en las modalidad que son a distancia.

DISTRIBUCIÓN DE ALUMNOS POR TIPO DE DESCUENTO PERIODO 2018

MODALIDAD	ESTUDIANTES	EEQ	EFECTIVO
DIURNA	1	1	132
NOCTURNA	1	5	61
SEMIPRESENCIAL	2	1	62
A DISTANCIA	0	0	2
PINTAG	0	0	3
TEOLOGÍA	0	0	0
DESCUENTOS	4	7	260

DISTRIBUCIÓN DE ALUMNOS POR TIPO DE DESCUENTO PERIODO 2022

CARRERA	ALUMNOS
Administración	163
Desarrollo de Software	38
Gastronomía	33
Electricidad	174
Electrónica	57
Petróleos	36
Producción Multimedia	47
Teología Pastoral	58
Turismo	14
TECNOLOGÍA SUPERIOR	**620**

CARRERA	ALUMNOS
ARTE CULINARIO	0
COMPETENCIAS EDU. DIGIT.	8
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	43
ENFERMERÍA	70
ILUSTRACIÓN DIGITAL	3
MARKETING DIGITAL Y VENTAS	22
PANADERÍA Y PASTELERÍA	2
REDES Y SEGURIDAD INFORMÁTICA	21
TRÁNSITO Y TRANSPORTE	27
TECNICATURA	**196**
CARRERA	**ALUMNOS**
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL	324
SISTEMAS Y GESTIÓN DE DATA	10
GESTIÓN DE MARKETING	6
TECNOLOGÍA UNIVERSITARIA	**340**

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO SECRETARIA SANGOLQUI RUMIÑAHUI

De acuerdo a la tabla que se presenta en el periodo 2022 se evidencia un aumento en el número de estudiantes en total 1.156 estudiantes reciben algìn tipo de descuento en su matrícula.

TOTAL DE ALUMNOS QUE ACCEDIERON A BECAS Y AYUDAS ECONÓMICAS PERIODO 2018-2018

MODALIDAD	FAMILIAR	NIVEL DE INGRESOS	BUEN RENDIMIENTO	DISCAPACIDAD	DRA. CARMITA SUAREZ	COLEGIO SIGLOXXI	SENESCYT
DIURNA	3	10	5	8	1	1	5
NOCTURNA	2	2	2	2	2	0	3
SEMIPRESENCIAL	3	3	2	0	4	5	0
A DISTANCIA	0	0	0	1	0	0	0
PINTAG	0	0	0	0	0	0	0
TEOLOGIA	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	8	15	9	11	7	6	8

BECAS Y AYUDAS ECONÓMICAS								
CARRERA	**2018-2018**	**2018-2019**	**2019-2019**	**2019-2020**	**2020-2020**	**2020-2021**	**2021-2021**	**2021-2022**
Administración	41	131	186	353	281	327	214	178
Desarrollo de Software	6	26	59	94	59	70	45	60
Electricidad	10	62	96	232	123	128	121	139
Electrónica	9	26	36	101	37	40	31	29
Gastronomía	6	28	50	103	55	73	45	43
Petróleos	0	0	0	0	0	0	0	0
Producción Multimedia	21	20	39	75	37	54	41	36
Teología Pastoral	15	10	30	46	32	41	25	71
Turismo	0	0	0	0	0	0	0	12
Administración de Empresas	116	82	65	34	24	0	0	0
Análisis de Sistemas	58	40	22	16	7	0	0	0
Gastronomía	32	18	15	9	9	0	0	0
Electricidad	19	16	15	7	4	0	0	0
Electrónica	7	12	9	4	0	0	0	0
Diseño Gráfico	17	11	11	10	2	0	0	0
Hotelería y Turismo	10	3	4	4	1	0	0	0
ARTE CULINARIO	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPETENCIAS EDUCATIVAS DIGI	0	0	0	0	0	0	0	0
DESARROLLO DE APLICACIONES M	0	0	0	0	0	0	0	0
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	0	0	0	0	0	0	46	68
ENFERMERÍA	0	0	0	0	0	0	0	39
ILUSTRACIÓN DIGITAL	0	0	0	0	0	0	0	0
MARKETING DIGITAL Y VENTAS	0	0	0	0	0	0	0	6
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	0	0	0	0	0	0	0	0
PANADERÍA Y PASTELERÍA	0	0	0	0	0	0	0	0
REDES Y SEGURIDAD INFORMÁTICA	0	0	0	0	0	0	0	5
TRÁNSITO Y TRANSPORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COM	0	0	0	0	0	0	0	6
DOCENCIA E INNOVACIÓN EDUCA	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTIÓN DE MARKETING	0	0	0	0	0	0	0	0
SISTEMAS Y GESTIÓN DE DATA	0	0	0	0	0	0	0	0
TEOLOGÍA PASTORAL UNIV	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**367**	**485**	**637**	**1088**	**671**	**733**	**568**	**692**

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

CAPITULO 6:

6.1.EJES DE ACTUACIÓN:

El Plan Institucional de Igualdad está compuesto por 6 ejes de actuación, cada uno con sus estrategias y éstas a su vez con sus líneas de acción a corto, mediano y largo plazo, mismos que dan respuesta a las necesidades detectadas en los resultados obtenidos con la ejecución del Plan Institucional de Igualdad periodo 2022-2025 y a la vez facilitan la aplicación de la normativa vigente en materia de Igualdad.

Los ejes de ejecución se encuentran relacionados y alineados a los principios contemplados en el "Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior" expedido por el CES.
A continuación, se enuncian los ejes de ejecución y se detalla las líneas de acción de cada uno:

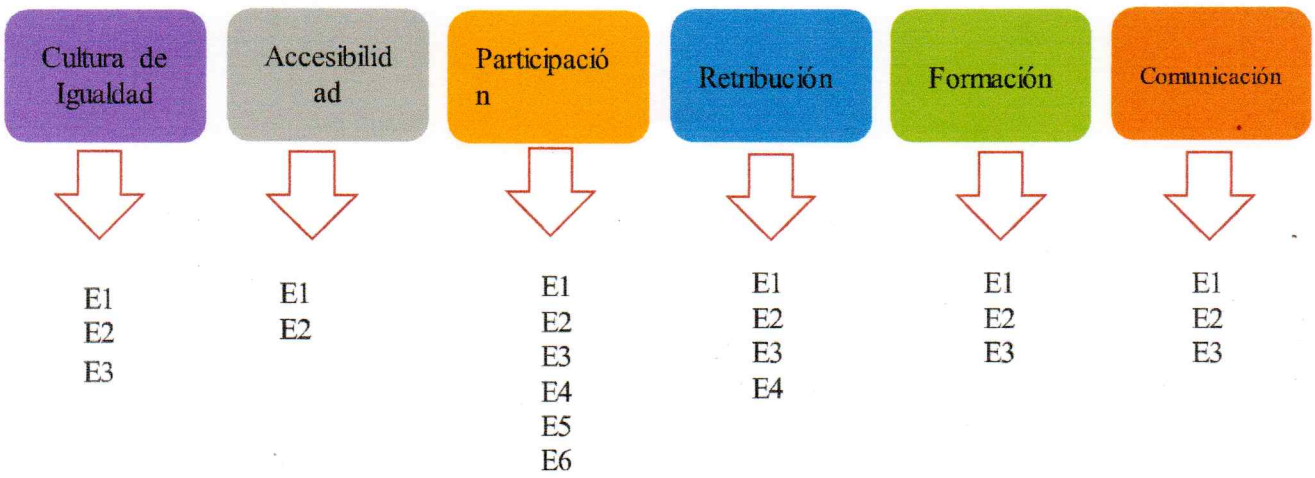
- **Cultura de igualdad:** Promover el valor de igualdad de oportunidades y no discriminación mediante la trasnversalización o integración de los enfoques de género, interculturalidad para respetar los derechos humanos y proteger a las personas de cualquier tipo de violencia y discriminación.
- **Accesibilidad:** Generar oportunidades de acceso a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, en el entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones; y, a otros servicios e instalaciones abiertos al público en general.
- **Comunicación:** Efectuar campañas de sensibilización y promoción de la igualdad, libre ingreso a la formación y capacitación profesional para toda la comunidad ISTER.
- **Formación:** Implementar acciones y actividades para el libre ingreso a la educación formal de los diferentes actores que son parte demandante de los servicios institucionales.
- **Retribución:** Implementar acciones y mecanismos para garantizar el acceso y permanencia de la comunidad ISTER, mediante ayudas socioeconómicas, facilidades de pago y acompañamiento psicosocial y psicopedagógico para una atención integral.
- **Participación:** Instaurar acciones encaminadas a asegurar la participación de la comunidad estudiantil y académica en espacios participativos, consultivos y de

representación, garantizando la paridad entre hombres y mujeres, así como la implementación de políticas de acción afirmativa promoviendo la inclusión de personas de pueblos y nacionalidades históricamente relegadas.

Los ejes identificados pretenden implementar un ambiente libre de violencia; el reconocimiento, reparación y resarcimiento a las personas afectadas por la discriminación; facilitando la distribución equitativa y solidaria; el acceso en igualdad de condiciones a los recursos materiales; la adopción de acciones afirmativas o las que sean necesarias para eliminar las brechas de desigualdad históricas y/o emergentes.

6.2.ESTRATEGIAS INTITUCIONALES:

El Plan Institucional de Igualdad del Instituto Tecnológico Superior Rumiñahui establece las estrategias de actuación relacionadas a cada eje conforme se demuestra en el siguiente gráfico:



21 Estrategias Institucionales

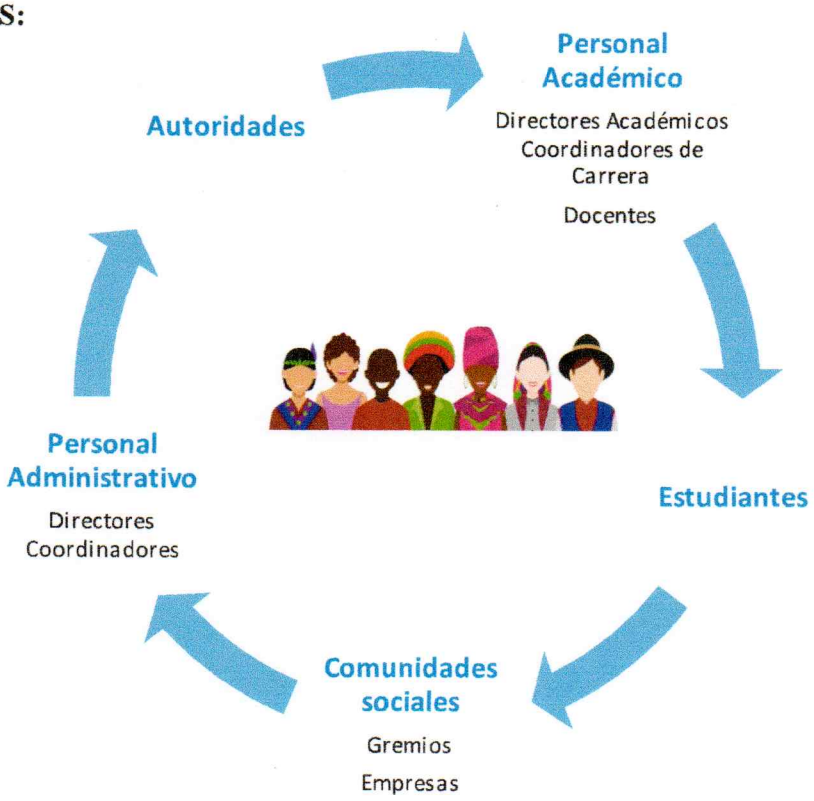
Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

6.3.MATRIZ DE RELACIONAMIENTO:

EJES	ESTRATEGIAS	PRINCIPIOS
Cultura de Igualdad	**E1:** Automatizaciòn de la información institucional correspondiente a las variables de: etnia, nacionalidad, pueblo, tipo de discapacidad y grado de discapacidad, para la incorporación de indicadores de género e igualdad.	Igualdad de Oportunidades Igualdad Interculturalidad
	E2: Incorporación en el código de ética institucional los elementos que conllevan al enfoque de igualdad.	
	E3: Implementación de buenas prácticas para la transversalización de los enfoques en proyectos, programas y acciones.	
Accesibilidad	**E1:** Acondicionamiento de la infraestructura para brindar mayor accesibilidad a las personas con discapacidad.	Equidad y protección Desarrollo Integral e Incluyente Opción preferencial
	E2: Inclusión de los estudiantes con discapacidad a metodologías de aprendizaje.	
Participación	**E1:** Promoción de actividades de vinculación con la sociedad a través de la realización de proyectos que permitan mejorar las condiciones de vida.	Igualdad de Oportunidades Participación y no discriminación Interculturalidad Desarrollo Integral e Incluyente
	E2: Establecimiento de redes de apoyo social y laboral para problemas psicosociales.	
	E3: Establecimiento de redes de apoyo para casos de violencia de género.	
	E4: Fortalecimiento de canales de comunicación para ayuda en caso de violencia que se presenten en los miembros que conforman la comunidad educativa.	
	E5: Inclusión de la perspectiva de género, interculturalidad e igualdad en el ámbito de la docencia.	
	E6: Inclusión de las personas sin restricción de edad, discapacidad, etnia, género en el desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación a través de la realización de proyectos de investigación, para estudiar su problemática e implementar soluciones.	
Retribución	**E1:** Actualización del Reglamento de becas y ayudas económicas.	Equidad y protección Progresividad y no

	E2: Acompañamiento a estudiantes y personal con discapacidad, victimas de violencia y personal con problemas psicosociales,	regresión Desarrollo Integral e incluyente
	E3: Establecimiento de facilidades de financiamiento de pago y crédito.	
	E4: Elaboración del proyecto de lactario materno y atención infantil institucional "Rumiñahui Tech Kids"	
EJES	**ESTRATEGIAS**	**PRINCIPIOS**
Formación	**E1:** Implementación de proyectos de libre acceso, permanencia y promoción para la comunidad estudiantil y del personal docente y administrativo.	Interculturalidad Desarrollo Integral e Incluyente Principio de Progresión y no regresión
	E2: Sensibilización y capacitación a los integrantes de la comunidad ISTER en materia de género e igualdad de oportunidades.	
	E3: Generación de espacios de sensibilización en torno a temas relacionados con diversidad, discapacidad y vulnerabilidad de cualquier tipo.	
Comunicación	**E1:** Implementación de campañas de concientización sobre derechos humanos y enfoque de igualdad.	Igualdad de Oportunidades Igualdad Interculturalidad Equidad y Protección
	E2: Generación de espacios para conmemoración de actos Institucionales de reconocimiento y sensibilización con motivo de fechas relacionadas a enfoque de igualdad.	
	E3: Incorporación de rendición de actividades ejecutadas en torno al Plan Institucional de Igualdad.	

6.4.ACTORES:


Personal Académico
Directores Académicos
Coordinadores de Carrera
Docentes
Estudiantes
Comunidades sociales
Gremios
Empresas
Personal Administrativo
Directores
Coordinadores
Autoridades

6.5.DETALLE DE ACCIONES POR ESTRATEGIA:

A continuación, se describe las acciones que contemplan cada estrategia definidas en el Plan Institucional de Igualdad para garantizar la igualdad de todos los actores:

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN	ENTREGABLES
Cultura de Igualdad	**E1:** Automatizaciòn de la información institucional correspondiente a las variables de: etnia, nacionalidad, pueblo, tipo de discapacidad y grado de discapacidad, para la incorporación de indicadores de género e igualdad.	Actualización de datos en el SGA de estudiantes y personal en cada PAO.	Bienestar Institucional Dirección de Talento humano	01/04/2022	31/12/2025	Datos de estudiantes actualizados
		Reportes de datos estadísticos en tiempo real para el análisis del impacto de las estrategias establecidas.	Dirección de Tecnología	15/10/2023	31/10/2024	Reportes estadísticos en tiempo real
Cultura de Igualdad	**E2:** Incorporación en el código de ética institucional los elementos que conllevan al enfoque de igualdad.	Identificación e instauración de elementos (principios, conductas, valores) que conllevan al enfoque de igualdad	Secretaria General	01/11/2023	18/2/2024	Informe de identificación de elementos enfocados a los ejes de igualdad
		Actualización del código de ética institucional en base a los elementos identificados.		01/11/2023	18/2/2024	Código de ética Actualizado.

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

	E3: Implementación de buenas prácticas para la transversalización de los enfoques en proyectos, programas y acciones.	Generar espacios de experiencia y aprendizaje que promuevan nuevas ideas y proporcionen una orientación sobre la manera más efectiva de visibilizar los diversos impactos en el enfoque de igualdad.	Dirección de Vinculación con la Comunidad	01/03/2022	31/12/2025	Informe de resultados

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN	ENTREGABLES
Accesibilidad	**E1:** Acondicionamiento de la infraestructura para brindar mayor accesibilidad a las personas con discapacidad.	Mantenimiento oportuno de baños para personas con discapacidad	Salud Ocupacional	1/3/2022	31/12/2025	Informe anual del mantenimiento
		Instalación y mantenimiento de Rampas de acceso.		1/3/2022	31/12/2025	Informe anual de las adecuaciones y mantenimiento
		Mantenimiento periódico de ascensores.		1/3/2022	31/12/2025	Informe anual de mantenimiento Facturas de mantenimiento
		Adecuación y mantenimiento de aulas y oficina para personas con discapacidad		01/10/2023	31/12/2025	Informe anual de mantenimiento y adecuaciones
		Realización del registro de inspección de salud y seguridad ocupacional		01/12/2022	31/12/2025	Informe trimestral de inspeción

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

		Implementación de señalética horizontal y vertical.		1/3/2023	31/12/2025	Informe anual de ejecución
	E2: Inclusión de los estudiantes con discapacidad a metodologías de aprendizaje.	Accesibilidad a plataformas e-learning, libros electrónicos y recursos educativos.	Dirección de Tecnología	01/02/2024	31/12/2024	Informe anual de plataformas implementadas y recursos tecnológicos que apoyen a los procesos de formación de las personas con discapacidad

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN	ENTREGABLES
Participación	**E1:** Promoción de actividades de vinculación con la sociedad a través de la realización de proyectos que permitan mejorar las condiciones de vida.	Conformación e integración redes interinstitucionales y organizaciones sociales (Convenios Interinstitucionales) que trabajen en el ámbito del enfoque de igualdad		1/03/2022	31/12/2025	Listado anual de convenios interinstitucionales firmados.
		Priorización e implementación de proyectos de vinculación para comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas		1/03/2022	31/12/2025	Informe anual de proyectos de vinculación implementados.

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

E2: Establecimiento de redes de apoyo social y laboral para problemas psicosociales.	Elaboración del protocolo insitucional de primera ayuda psicologica.	Dirección de Bienestar Institucional Dirección de Talento Humano	01/07/2022	30/08/2022	Protocolo de primera ayuda psicológica autorizado y vigente.
	Implementación de las Brigadas de primeros auxilios psicológicos a través de la participación de estudiantes de la comunidad educativa y de psicólogos especializados.	Dirección de Bienestar Institucional Dirección de Talento Humano	01/09/2022	31/12/2025	Informe de ejecución de la implementación de las brigadas.
E3: Establecimiento de redes de apoyo para casos de violencia de género.	Elaboración del protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual	Institucional Dirección de Talento Humano Dirección de Bienestar Institucional	01/01/2022	31/01/2022	Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual vigente y aprobado
E4. Fortalecimiento de canales de comunicación para ayuda en caso de violencia que se presenten en los miembros que conforman la comunidad educativa.	Implementación de la línea amiga para asesora casos de violenca.	Dirección de Bienestar Institucional	01/02/2022	31/12/2025	Informe de ejecución del fortalecimiento de canales de comunicacòn
E5: Inclusión de la perspectiva de género, interculturalidad e igualdad en el ámbito de la docencia.	Promoción de la transversalización del enfoque de igualdad en el ámbito académico.	Dirección de Tecnologías Superiores (Académico)	07/01/2024	31/12/2025	Informe de promoción del enfoque de género en la docencia.

	Revisado por:	**Aprobado por:**
Albuja nestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
tínez ento Humano		

Participación	**E6:** Inclusión de las personas sin restricción de edad, discapacidad, etnia, género en el desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación a través de la realización de proyectos de investigación, para estudiar su problemática e implementar soluciones.	Creación de observatorios de investigación dirigidos al enfoque de igualdad.	Dirección de Investigación	07/01/2024	31/12/2025	Informe del proyecto presentado para la creación del Observatorio
		Implementación de actividades que permitan la participación de personas sin restricción de edad, discapacidad, etnia y género en los proyectos de investigación.		07/01/2024	31/12/2025	Informe de resultados

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN	ENTREGABLES
Retribución	**E1:** Actualización del Reglamento de becas y ayudas económicas.	Actualización y aprobación del reglamento de becas.	Bienestar Institucional	1/08/2023	18/02/2024	Reglamento de becas y ayudas económicas aprobado.
		Socialización del Cronograma de becas y proceso general.		01/01/2022	31/12/2025	Informe de gestión de becas de cada PAO.
		Informe de gestión de becas.		01/01/2022	31/12/2025	Informe de gestión de becas de cada PAO.
	E2: Acompañamiento a estudiantes y personal con discapacidad.	Documentos de adaptación curricular individual DIAC.	Bienestar Institucional	01/01/2022	31/12/2025	Adaptaciones entregadas a coordinadores de carrera al inicio de cada PAO.

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

		Seguimiento de estudiantes con discapacidad, problemas psicosociales y casos de violencia.	Bienestar Institucional	01/01/2022	31/12/2025	Informe de seguimiento a estudiantes al finalizar cada PAO.
	E3: Establecimiento de facilidades de financiamiento de pago y crédito.	Descuento por pronto pago, convenios de pago, cupones de descuento, formas de pago.	Dirección Administrativa Financiera	01/01/2022	31/12/2025	Informe de valores de descuentos otorgados por PAO
	E4: Elaboración del proyecto de lactario materno y atención infantil institucional "Rumiñahui Tech Kids" Generaciòn de espacios lúdicos infantiles	Implementaciòn del proyecto de del proyecto de lactario materno y atención infantil institucional "Rumiñahui Tech Kids"	Bienestar Institucional Vicerrectorado Académico	01/10/2023	31/12/2025	Proyecto de Lactario materno y espacio lúdico presentado aprobado y vigente

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN	ENTREGABLES
Formación	**E1:** Implementación de proyectos de libre acceso, permanencia y promoción para la comunidad estudiantil y del personal docente y administrativo.	Desarrollo de proyectos para la inclusión y permanencia de poblaciones vulnerables.	Bienestar Institucional	1/8/2023	18/02/2024	Reglamento actualizado de becas y ayudas económicas con la indusión de beca Mujer, Senescyt y de pueblos y nacionalidades indígenas.
		Actualización de las políticas de acción afirmativa institucional	Bienestar Institucional	1/8/2023	18/02/2024	Políticas de acción afirmativa aprobadas
		Elaboración del Reglamento de concurso de méritos y oposición	Dirección de Talento Humano	1/8/2023	18/02/2024	Reglamento actualizado y proceso de concurso de méritos y oposición.

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

		Elaboración del Reglamento de escalafón docente y Plan de carrera	Dirección de Talento Humano	01/05/2022	31/12/2022	Reglamento actualizado
		Elaboración del Reglamento de escalafón personal administrativo y de servicios y Plan de carrera	Dirección de Talento Humano	01/01/2024	30/5/2024	Reglamento actualizado
	E2: Sensibilización y capacitación a los integrantes de la comunidad ISTER en materia de género e igualdad de oportunidades.	Ejecución de capacitaciones enfocadas a la perspectiva de género, interculturalidad e igualdad.	Bienestar Institucional	1/02/2022	31/12/2025	Informe anual de capacitaciones realizadas
	E3: Generación de espacios de sensibilización en torno a temas relacionados con diversidad, discapacidad y vulnerabilidad de cualquier tipo.	Implementación de foros, debates, entre otros enfocados a la perspectiva de género, interculturalidad e igualdad.	Dirección de Talento Humano Bienestar Institucional	1/02/2022	31/12/2025	Informe de implementación de espacios de sensibilización

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN	ENTREGABLES
Comunicación	**E1:** Implementación de campañas de concientización sobre derechos humanos y enfoque de igualdad.	Difusión de artes para concientización sobre derechos humanos e igualdad.	Bienestar Institucional	1/02/2022	31/12/2025	Informe anual de campañas difundidas a la comunidad ISTER.
	E2: Generación de espacios para conmemoración de actos Institucionales de reconocimiento y sensibilización con motivo de fechas relacionadas a enfoque de igualdad.	Realización de actividades institucionales para la conmemoración y sensibilización con motivo de fechas relacionadas a enfoque de igualdad como: el día internacional de la Mujer.	Dirección de Talento Humano	01/02/2022	30/12/2025	Informe anual de implementación de espacios de sensibilización
	E3: Incorporación de rendición de actividades ejecutadas en torno al Plan Institucional de Igualdad.	Difusión de las acciones realizadas en torno al Plan de Igualdad a través de los diferentes medios de comunicación.	Bienestar Institucional	1/2/2022	30/12/2025	Informe anual de rendición de actividades

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psic. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institucional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez Directora de Talento Humano		

CAPITULO 7:

7.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD:

Posterior a la fase de ejecución y aplicación de acciones establecidas en el Plan Institucional de Igualdad, es necesario evaluar el nivel de cumplimiento del mismo, a través de un seguimiento permanente que permitirá valorar el grado de avance progresivo y adoptar medidas correctivas oportunas que garantice el cumplimiento de los objetivos planteados.

7.2. Responsable de Seguimiento y Evaluación: Unidad de Bienestar Estudiantil o la que haga sus veces.

7.3. Periodicidad: El seguimiento del cumplimiento del plan se lo realizará en base al cronograma de trabajo establecido. Se realizará una evaluación anual durante los 3 años de ejecución del Plan de Igualdad.

7.4. Actividades de seguimiento a desarrollar: Las actividades de seguimiento y la periodicidad evaluación se detallan en la siguiente tabla:

No.	Actividades	Periodicidad	Responsible
1	Solicitud de informe y evidencias de cumplimiento de actividades a las unidades responsables.	Mensual	Dirección Estudiantil/Bienestar Institucional
2	Elaboración del informe periódico del cumplimiento de actividades designadas de acuerdo al plan por cada área de gestión del Instituto.	Mensual	Directores y Coordinadores de áreas estratégicas de trabajo
3	Reunión con los responsables de las áreas estratégicas para evaluar el cumplimiento de actividades del plan.	Trimestral	Vicerrector Académico y Vicerrectora Administrativa – Financiera
4	Elaboración del informe de impacto de las estrategias aplicadas y acciones derivadas del Plan Institucional de Igualdad	Anual	Bienestar Estudiantil

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Psc. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institutcional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez. Directora de Talento Humano		

6	Elaboración del informe dirigido al OCS con un análisis integral del avance y cumplimiento del Plan Institucional de Igualdad.	Anual	Bienestar Estudiantil
7	Elaboración del informe dirigido al CES con un análisis integral del avance y cumplimiento del Plan Institucional de Igualdad.	Anual	Bienestar Estudiantil Secretaria General

Referencias:

- Plan Institucional de Igualdad comunidad ISTER periodo 2019-20224.
- Plan Estratégico ISU-ISTER 2022-2025.

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO SANGOLQUI - RUMIÑAHUI -

BIENESTAR INSTITUCIONAL

TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO SECRETARIA SANGOLQUI - RUMIÑAHUI -

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**
Psc. Alexandra Albuja Directora de Bienestar Institutcional	Msc. Dra. Carmita Suárez Vicerrectora Administrativa Financiera	Órgano Colegiado Superior ISTER
Mg. Liliana Martínez. Directora de Talento Humano		

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO SANGOLQUI - RUMIÑAHUI -

DPTO. RECURSOS HUMANOS