

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS MIEMBROS DE LA
COMUNIDAD EDUCATIVA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
PARTICULAR SUDAMERICANO.**



www.sudamericano.edu.ec

 Bolívar y Manuel Vega - San Blas

 (593 7) 2838323 - 2843619

 0996976449



 info@sudamericano.edu.ec

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO DEL PROYECTO:	3
2. ANTECEDENTES	3
3. OBJETO	4
4. BASE LEGAL	4
5. JUSTIFICACIÓN	8
6. OBJETIVOS:	9
6.1 OBJETIVO GENERAL:	9
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	9
7. PRINCIPIOS	9
8. EJES	10
9. ÁMBITOS DE APLICACIÓN	14
10. RESPONSABLES	14
11. FASES	14
12. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL	14
13. PROPUESTA	26
14. ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN DIRIGIDAS A ESTUDIANTES	26
14.1 ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN DIRIGIDAS AL AUTORIDADES PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE APOYO	29
15. CRONOGRAMA	30
16. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	32
17. ANEXOS	32



1. **TITULO DEL PROYECTO:** Plan de igualdad de oportunidades para los miembros de la comunidad educativa del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano.

2. ANTECEDENTES

Entre las Políticas de Acción Afirmativa (Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, 2019) se establece:

Artículo 1.- De la naturaleza: El Instituto en todos los procesos, garantizará una mejor calidad de vida de los grupos étnicos, culturales, sociales, de género, capacidades diferentes, orientación sexual, ideología, edad, minoritarios y otros históricamente excluidos, que acceden o que se encuentran en el Instituto, ofreciéndoles condiciones de equidad, de disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Artículo 6.- Todas las personas que ingresen a formar parte del Instituto, en calidad de docentes, estudiantes o trabajadores, gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. En tal virtud, 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, condiciones socioeconómicas, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, 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.

Artículo 9.- El Instituto, mediante el principio de oportunidades garantiza a todos los actores institucionales las mismas posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema de educación superior, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.

Artículo 10.- Todos los procesos académicos y administrativos en el Instituto deben hacer hincapié en las capacidades, habilidades y destrezas de las personas y no en sus limitaciones o diferencias.

Artículo 11.- Para el ejercicio y desempeño del personal, en el Instituto no se establecen limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o cualquier índole, ni estas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que la o el profesor respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en los Reglamentos Internos, Leyes y en la Constitución de la República del Ecuador.

Artículo 14.- EL Instituto, para seleccionar al personal garantizará que lo hará con base en méritos y capacidades, bajo 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 todas las personas.

Artículo 17.- El Instituto, establece el trato igualitario a docentes, trabajadores y estudiantes, en el marco de los valores generales del instituto, basados en el respeto a las diferencias individuales y en los principios de equidad y justicia.

Artículo 24.- El Instituto, permitirá el acceso a laboratorios, biblioteca, repositorios, tanto físico como virtuales, internet, centros de cómputo, servicios de bienestar institucional, prácticas pre profesionales, certificaciones y educación continua a toda la comunidad del Instituto, en especial a grupos poblacionales vulnerables o en situación de vulnerabilidad social o cultural; al tiempo que realiza dentro y fuera de sus instalaciones, actividades de vinculación con la sociedad.

Para dar cumplimiento con este principio (contenido ya desde la LOES de 2010), el Consejo de Educación Superior (CES), mediante resolución RPC-SO-22-No 414-2017 de fecha 30 de junio de 2017, aprobó el Reglamento para garantizar la Igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior, mediante el cual solicita a las Instituciones de Educación Superior la elaboración de sus respectivos planes de Igualdad Institucional.

3. OBJETO

Este plan tiene como objeto respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la educación superior a través de las condiciones de plena igualdad para todos los miembros de la comunidad educativa; personal docente, administrativo, de apoyo y estudiantes.

4. BASE LEGAL

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe como deber primordial del Estado el “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”

Que, el artículo 11, numerales 2 y 8 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "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";

Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a 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.

Que, el Art. 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada 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.

Que, el Artículo 28 de la Constitución de la República establece que 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.

Que en el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 3, literal a) se aborda acerca del derecho a la integridad personal, en donde se reconoce y garantiza el derecho a la "integridad física, psíquica, moral y sexual, mientras que, en el numeral 4) se reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación y en el numeral 5) el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.



Que, en el artículo 88, en los siguientes numerales se indica; 9) Practicar la justicia y la solidaridad en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de bienes y servicios y 10) Promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales.

Que, dentro del régimen del buen vivir, el artículo 341 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.”;

Que, en el artículo 330, 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.

Que, en el artículo 331, 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.

Que, en el artículo 356, Con independencia de su carácter público o particular, se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, y en la movilidad y en el egreso, con excepción del cobro de aranceles en la educación particular.

El cobro de aranceles en la educación superior particular contará con mecanismos tales como becas, créditos, cuotas de ingreso u otros que permitan la integración y equidad social en sus múltiples dimensiones.

Que el artículo 2 de la LOES, tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia interculturalidad, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y con gratuidad en el ámbito público hasta el tercer nivel.

Que, el artículo 4 de la LOES, 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";



Que, el artículo 8 literales a), b), e), d), e), g) y h) de la referida Ley, dispone: "Art. 8.- 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, de las artes y de la cultura 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, en todos los campos del conocimiento, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, 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 vinculación con la sociedad."

Que, el artículo 12, de la LOES indica que el Sistema de Educación Superior se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global.

El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. 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

Que, el artículo 71 de la LOES indica: 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, de movilidad o discapacidad.

Que el numeral 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos prescribe: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.";

Que teniendo en consideración que uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas; y, que el Objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del Ecuador es garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas



las personas, este modelo busca, por una parte, dinamizar los ingresos de las mujeres; y, por otra, sostener el ingreso familiar.

5. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano es una institución de educación superior de naturaleza particular sin fines de lucro, dedicada a la formación académica en los niveles de educación técnica y tecnológica superior de tercer nivel y de cuarto nivel, cuando se alcance esta condición, a la investigación con miras a la innovación tecnológica, con personería jurídica propia y capacidad de autogestión administrativa y financiera para el cumplimiento de su misión, patrimonio propio, y con tiempo de vida institucional indefinido.

Fue creado por el Ministerio de Educación mediante resolución No. 1149 de fecha marzo 20 de 1998, su misión es formar profesionales tecnólogos, en la Zona 6, con las más altas competencias en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes éticas, para que en su relación con la comunidad contribuyan al fortalecimiento social, medioambiental y económico, a través de un modelo educativo científico y humanista, el cual propicia la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas. Mientras que, su visión es propiciar la educación de técnicos y tecnólogos con la mejor formación académica en la Zona 6, a través de la profundización y ampliación de la oferta educativa bajo la modalidad dual, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad profesional y por, lo tanto, al mejoramiento continuo de las organizaciones tecnológicas en el Ecuador.

El Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, como centro encargado de generar y transmitir conocimientos, tiene como fin velar por una educación igualitaria, impartir un trato justo y fomentar un ambiente armónico y en concordancia con la naturaleza. Su responsabilidad como parte de la comunidad educativa es indagar, examinar y desarrollar condiciones eficientes, que garanticen la igualdad e inclusión en la gestión académica, científica, administrativa y con la sociedad.

Para fomentar un entorno de igualdad y de convivencia armónica se debe generar acciones orientadas hacia la inclusión de hombres, mujeres, personas con discapacidad, personas con diversidad en la identidad de género, etnia y procedencia, las cuales favorecen en el progreso de la calidad de vida.

El plan de igualdad de oportunidades del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, orienta y dirige sobre las acciones encaminadas a ofrecer a la comunidad educativa un trato basado en las diferencias individuales, por medio de los principios de equidad, justicia y respeto.



6. OBJETIVOS:

6.1 OBJETIVO GENERAL: Establecer prácticas en el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano que garanticen los principios de igualdad entre todos los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, personal docente, administrativo y de apoyo).

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Instaurar prácticas que promuevan el acceso, movilización, permanencia y promoción en sus respectivos ámbitos; de los estudiantes, personal docente, administrativo y de apoyo.
- Instituir condiciones eficientes que permitan el óptimo desempeño de sus funciones.
- Impulsar la participación en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones desarrolladas a fines de la promoción de la igualdad en el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano.

7. PRINCIPIOS

Los principios por los cuales se rige la institución son los siguientes:

- a) Calidad;
- b) Pertinencia;
- c) Integralidad;
- d) Acceso Universal;
- e) Igualdad de Oportunidades;
- f) Movilidad; y,
- g) Autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento.
- h) Equidad y Protección.
- i) Participación y no discriminación.
- j) Interculturalidad.
- k) Desarrollo Integral e Incluyente
- l) Progresividad y no Regresión.
- m) Opción Preferencial.

En base al principio de igualdad el instituto reconoce la igualdad formal, igualdad material y no discriminación en el acceso, permanencia, movilidad y egreso, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencias políticas, condición socioeconómica o discapacidad, en la función de la producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Además, el instituto garantiza la igualdad de oportunidades en:

1. La selección del personal académico y el ejercicio de la docencia.
2. El ingreso, permanencia, movilidad y egreso de los estudiantes.



3. La selección de los empleados o trabajadores.

No establece limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole; tampoco estas podrán ser causas de remoción, siempre y cuando el profesor, estudiante o trabajador, respete los valores y principios que inspiran al instituto, lo previsto en la Constitución de la República del Ecuador, en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto de la Institución y demás reglamentaciones internas.

8. EJES

La igualdad de oportunidades está orientada en los siguientes ejes:

Género:

El Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) dispone de políticas de género, orientadas a crear un ambiente de inclusión e igualdad de derechos, al incorporar a las mujeres y a los hombres en los procesos de dirección, planificación, ejecución, organización y control de los procedimientos desarrollados en el instituto. La igualdad entre hombres y mujeres se refiere al hecho de que la institución otorga el mismo valor a sus semejanzas y diferencias en las diversas funciones en las que se desempeñan.

- Las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres para acceder a la enseñanza en el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano y a las carreras profesionales que oferta.
- Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos académicos o administrativos que ofrece el instituto.
- Los puestos de docentes y jefes de departamentos son desempeñados de forma igualitaria por hombres y mujeres.
- Las mujeres al igual que los hombres pueden acceder a los cargos directivos de la institución.
- La distribución de la carga docente es igualitaria entre hombres y mujeres.
- El ISTPS se encarga de fomentar y difundir la concientización sobre la igualdad de género, mediante la aplicación de procesos de formación y comunicación encaminadas a todos los miembros que conforman la comunidad educativa, con especial atención a la prevención de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer.
- En el ISTPS se promueve la intervención de maestros y estudiantes en los procesos de construcción, aplicación y difusión de los conocimientos a través del libre ejercicio de libertad de expresión.



- El ISTPS ofrece capacitación continua a los maestros, con el propósito de impulsar la superación profesional para el logro de otras categorías académicas y científicas.
- Tanto maestros como estudiantes pueden participar en los procesos académicos.
- El ISTPS genera entornos de trabajo académicos armoniosos, para que los estudiantes y personal ejerzan un adecuado desarrollo de sus actividades.
- En el ISTPS se prioriza el trato justo, igualitario y sin discriminación a todos los miembros que constituyen la comunidad educativa, en donde prevalece la aceptación y flexibilidad.
- El ISTPS a través del programa de becas, tiene como objetivo facilitar el acceso y permanencia en la educación tanto a hombres como a mujeres.
- El ISTPS proporciona a sus colaboradores becas, ayudas económicas o flexibilidad de horarios, como medidas de apoyo para que continúen con su preparación profesional de forma igualitaria a hombres y mujeres.
- El personal académico, tanto hombres como mujeres puede mejorar su nivel en el escalafón, cumpliendo con los requerimientos estipulados en el Reglamento de Carrera Docente y Escalafón del Sistema Nacional de Educación Superior.
- El ISTPS se encarga de prevenir, brindar atención y generar acciones oportunas a cualquier denuncia sobre exclusión, acoso, discriminación o violencia contra la mujer, con el fin de establecer un ambiente libre de violencia.
- El ISTPS prioriza el diálogo y la participación, los hombres al igual que las mujeres tienen la libertad de expresar sus puntos de vista, opiniones, influir en la toma de decisiones y resolver las contrariedades a través de la comunicación y respeto a su realidad.
- El ISTPS da cumplimiento al Código Laboral, con respecto a los derechos de las mujeres embarazadas.
- El ISTPS con el fin de velar por la igualdad, ofrece a hombres y mujeres cargos o funciones no tradicionales para su sexo.
- El ISTPS se asegura que los directivos o superiores brinden el mismo trato de respeto, justicia y autoridad a las mujeres que ocupan cargos similares o diferentes que los hombres.
- El ISTPS garantiza que las remuneraciones, sueldos o salarios son igualitarios para todo el personal, las variaciones radican por la antigüedad o cargo a ocupar y no por discriminación de género. Al igual que las liquidaciones y despidos se generan en condiciones justas y equitativas.
- En el ITSPS tanto hombres como mujeres están en su pleno derecho a expresar sus dudas o inquietudes relacionadas a las remuneraciones y a ser respondidas.



- Todos los colaboradores del ISTPS pueden recibir beneficios y prestaciones adicionales al sueldo, cuando lo concierna y el instituto esté en capacidades de otorgarlos, de forma igualitaria en base al cargo que ejerza.
- Todas las personas independientemente de su género, tienen derecho a acceder al Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, por lo cual, dispone cursos de nivelación encaminados a capacitar y reforzar los conocimientos de los postulantes

Discapacidades:

El Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, genera oportunidades de acceso a la educación a las personas con discapacidad, por medio de la ejecución de diversas acciones encaminadas a la intervención, acompañamiento, orientación y apoyo, que facilitan el adecuado desarrollo en la vida universitaria. Promoviendo así, una educación de calidad y estimulando al estudiante en la consecución de objetivos. La Unidad de Bienestar Institucional, es la encargada de identificar los casos de discapacidad, brindarles acompañamiento y realizar seguimientos, con el propósito de reconocer a aquellos estudiantes que presentan dificultades en el ámbito emocional, conductual, social y académico.

- El ISTPS concede becas a personas con discapacidad.
- Los docentes son las personas encargadas de desarrollar y aplicar estrategias educativas adecuadas para las personas con discapacidad y derivar al Área de Psicología, aquellos casos que requieran acompañamiento y consejería.
- El Área de Psicología es la entidad encargada de realizar el acompañamiento psicológico a las personas que presentan discapacidad y que requieran seguimiento continuo durante su trayectoria académica en la institución.
- La Unidad de Bienestar Institucional tiene como función regularizar la educación inclusiva y especial, vigilar y resguardar los derechos de las personas con discapacidad contra cualquier tipo de discriminación o violencia.
- El ISTPS brinda acompañamiento continuo a los estudiantes que presentan discapacidad, mediante acciones que aportan el reto de la formación integral, promueve la pertenencia, la participación, la calidad académica y humana de los educandos. Busca fortalecer la comunidad en el instituto, incentivar el compromiso social y profesional, a la vez que prevenir problemas internos, la deserción, el rezago y la mortalidad académica.
- El ISTPS promueve políticas de inclusión que facilitan el acceso, permanencia y culminación de los estudios a las personas que presentan algún tipo de discapacidad.
- La selección del personal del ISTPS está basada en sus méritos y capacidades, por medio de un proceso de selección transparente, igualitario, equitativo, incluyente y



- pluralista, con bases en equidad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, orientación sexual, etnia, nacionalidad o clase social.
- El ISTPS realiza convenios con diferentes instituciones tanto nacionales como internacionales, cuyo propósito es potencializar y promover las capacidades de los estudiantes, docentes y demás colaboradores para lograr los derechos del buen vivir, primordialmente de las personas con discapacidad.
 - En el ISTPS se realiza la detección, abordaje y prevención oportuna de las condiciones o factores limitantes, con el fin de evitar consecuencias negativas, especialmente en las personas con discapacidad.
 - El ISTPS establece acuerdos con las instituciones en las cuales las personas con discapacidad realizan sus prácticas pre-profesionales, para que se les otorgue apoyo competente, logístico y de conciliaciones necesarias para un adecuado desempeño en el ámbito laboral.
 - El ISTPS permite el acceso a todos los miembros de la comunidad educativa, particularmente a las personas con discapacidad e históricamente excluidas a las salas de computo, biblioteca, pasantías, becas, apoyos económicos y repositorios físicos o digitales.
 - El ISTPS asegura que todos los colaboradores que forman parte de la institución cuenten con los recursos necesarios para desempeñarse en su trabajo, sin discriminación por género, nacionalidad, discapacidad, etnia u orientación sexual.

Interculturalidad:

El Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, basado en el principio de igualdad y equidad en la interculturalidad, busca contribuir en el proceso de formación de estos grupos, con el fin de aportar en el desarrollo de profesionales orientados a la investigación de las expresiones culturales de los pueblos, desde su manera de observar el mundo, facilitando así, el entendimiento de la interculturalidad y de los objetivos que persiguen.

- El ISTPS, favorece la igualdad de oportunidades a pueblos y nacionalidades, para el acceso, permanencia y egreso en la educación.
- Las políticas que se emplean en el ISTPS están basadas en igualdad de oportunidades a estudiantes, docentes y personal administrativo originarios de estos sectores.
- El ISTPS proporciona un acceso equitativo a oportunidades administrativas, académicas e investigativas.
- Tanto hombres como mujeres de cualquier pertenencia étnica poseen igualdad de oportunidades en la dirección, planificación, ejecución, organización y control de los procedimientos realizados en el ISTPS.
- El ISTPS no tolera y sanciona cualquier tipo de discriminación o violencia generada por razones de pertenencia a un grupo étnico, pueblo o nacionalidad.
- Autoridades, personal docente y administrativo, tienen la responsabilidad de ofrecer una atención técnica y de calidad, orientadas a satisfacer las necesidades de los estudiantes, en especial de aquellos que corresponden a grupos vulnerables o en desventaja.



- El ISTPS tiene como propósito proteger, respaldar y garantizar la participación de los sectores excluidos, formando personas activas y colaboradoras en el progreso de la riqueza nacional, por medio de programas y proyectos transformadores.

Condición socioeconómica

En el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano como política de acceso y acción afirmativa, cuenta con normas para brindar accesibilidad a nuestra formación a personas de limitado nivel socioeconómico, por lo que ofrece becas por situación socioeconómica.

9. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El plan de igualdad de oportunidades del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, está dirigido a estudiantes, personal docente, administrativo y de apoyo.

10. RESPONSABLES

- Vicerrectorado
- Unidad de Bienestar Institucional
- Departamento de Talento Humano

11. FASES

- Planificación.
- Línea base.
- Diseño del plan.
- Implementación del plan.
- Seguimiento, control y evaluación.
- Reporte y rendición de cuentas.

12. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

El Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS), en cumplimiento con lo requerido por el órgano de control, ha realizado un diagnóstico institucional cuantitativo basado en la información obtenida de las siguientes instancias: Gestión Académica (SGA), Departamento de Bienestar Institucional, Departamento de Colecturía, Departamento de Secretaría, y Departamento de Talento Humano, correspondientes a los periodos académicos de septiembre 2024 – febrero 2025. Este diagnóstico abarca los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y movilidad humana, que se analizan a continuación:



❖ POBLACIÓN ESTUDIANTEL

Eje género:

El eje de género en el contexto de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) tiene como objetivo evaluar la distribución por género dentro de la comunidad estudiantil, en el período académico septiembre 2024 – febrero 2025. Este análisis busca identificar las tendencias y equilibrios entre hombres y mujeres en las diversas carreras ofrecidas por la institución, permitiendo una comprensión más profunda sobre la participación de ambos géneros en el ámbito académico.

El ISTPS promueve la igualdad de oportunidades, asegurando que todos los estudiantes, sin importar su género, puedan acceder a las mismas condiciones educativas, recursos y apoyo institucional. A través de este diagnóstico, se busca detectar posibles áreas de mejora, impulsar la equidad y garantizar que las decisiones y estrategias académicas sean inclusivas para todos los géneros.

Con respecto a la distribución por género, en el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025, el ISTPS conto con un total de 1.194 estudiantes matriculados, de los cuales 694 (58%) son hombres y 500 (42%) son mujeres. Según carreras la distribución por género se plantea de la siguiente manera:

Tabla N° 1: Estudiantes matriculados Septiembre 2024 – Febrero 2025.

Carreras	Total de estudiantes	% de estudiantes hombres	% de estudiantes mujeres
Gastronomía	225	130 (58%)	95 (42%)
Desarrollo de Software	146	124 (85%)	22 (15%)
Marketing	89	48 (54%)	41 (46%)
Diseño Gráfico	234	166 (71%)	68 (29%)
Enfermería	214	45 (21%)	169 (79%)
Administración del Talento Humano	25	8 (32%)	17 (68%)
Contabilidad y Asesoría Tributaria	55	22 (40%)	33 (60%)
Electricidad	64	62 (97%)	2 (3%)
Marketing Digital y Negocios	88	59 (67%)	29 (33%)
Redes y Telecomunicaciones	14	14 (100%)	0 (0%)
Turismo	40	16 (40%)	24 (60%)
TOTAL	1194	694 (58%)	500 (42%)



- En la carrera de Gastronomía, se observa una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres, con un 58% de hombres (130) y un 42% de mujeres (95).
- En cuanto a la Carrera de Desarrollo de Software, los resultados reflejan una clara tendencia masculina, con un 85% de hombres (124) y solo un 15% de mujeres (22).
- En Marketing, el 54% de los estudiantes son hombres (48), mientras que el 46% son mujeres (41)..
- En Diseño Gráfico, los hombres predominan con un 71% (166), mientras que las mujeres representan el 29% (68).
- La Carrera de Enfermería muestra una clara mayoría femenina, con un 79% de mujeres (169) frente a un 21% de hombres (45).
- En Administración del Talento Humano, las mujeres también son las más representadas, con un 68% (17) frente a un 32% (8) de hombres.
- En Contabilidad y Asesoría Tributaria, la distribución es más equitativa, con un 40% de hombres (22) y un 60% de mujeres (33).
- En Electricidad, la tendencia es casi completamente masculina, con un 97% de hombres (62) y solo un 3% de mujeres (2).
- En el área de Marketing Digital y Negocios, los hombres representan un 67% (59) y las mujeres un 33% (29).
- En Redes y Telecomunicaciones, el 100% de los estudiantes son hombres (14), sin ninguna participación femenina.
- En la Carrera de Turismo, las mujeres superan a los hombres, con un 60% de mujeres (24) y un 40% de hombres (16).

Eje discapacidad:

El **eje de discapacidad** en el contexto de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) tiene como objetivo evaluar la presencia y la inclusión de estudiantes con discapacidad en el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025. Este diagnóstico busca analizar la cantidad y distribución de los estudiantes con diversas discapacidades (intelectuales, auditivas, físicas, visuales, entre otras) dentro de la comunidad estudiantil, promoviendo la equidad en el acceso a la educación superior.

A través de este eje, la institución también tiene como objetivo identificar las necesidades específicas de apoyo y servicios para estos estudiantes, como becas, apoyo pedagógico o accesibilidad física. La información obtenida permitirá garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones físicas o intelectuales, reciban un trato justo y tengan las mismas oportunidades de desarrollo académico. Además, el ISTPS se compromete a continuar fortaleciendo su infraestructura y recursos para asegurar un entorno inclusivo y accesible para todos.



**Tabla N° 2: Estudiantes con discapacidad periodo académico
septiembre 2024 – febrero 2025**

Tipo de discapacidad	Número de estudiantes	Porcentaje %
Intelectual	7	33,33%
Auditiva	4	19,04%
Física	9	42,85%
Visual	1	4,76%
TOTAL	21	100%

De un total de 1.194 estudiantes matriculados (100%), 21 alumnos (1,75%) presentan algún tipo de discapacidad. Al considerar a estos 21 estudiantes como el 100% del grupo con discapacidad, la distribución es la siguiente: 7 estudiantes (33,33%) tienen discapacidad intelectual, 4 (19,04%) presentan discapacidad auditiva, 9 (42,85%) tienen discapacidad física y 1 (4,76%) posee discapacidad visual.

De los 21 (100%) estudiantes con discapacidad, 18 (85,71%) solicitaron beca. De estos, 14 recibieron un descuento del 60%, 3 un descuento del 70% y 1 obtuvo un descuento del 80%.

**Tabla N° 3: Estudiantes con discapacidad periodo académico septiembre
2024 – febrero 2025, según género.**

Tipo de discapacidad	Número de estudiantes	Número estudiantes Hombres	Número estudiantes Mujeres
Intelectual	7	6	1
Auditiva	4	3	1
Física	9	5	4
Visual	1	1	0
TOTAL	21 (100%)	15 (71.43%)	6 (28.57%)

En cuanto a la distribución por género de los estudiantes con discapacidad, se observa que los hombres representan una proporción mayor, con un 71,43% (15 estudiantes) del total, mientras que las mujeres conforman el 28,57% (6 estudiantes).

Eje de interculturalidad:

El eje de interculturalidad en el ámbito estudiantil del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) tiene como objetivo promover la integración, el respeto y el entendimiento entre estudiantes de diversas etnias y culturas en el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025. Según los datos obtenidos, el diagnóstico refleja una



comunidad estudiantil diversa en términos de identidad étnica, con estudiantes que se identifican como mestizos, indígenas, afroecuatorianos, blancos y montubios.

Este diagnóstico busca resaltar la importancia de valorar la diversidad cultural en el aula, fomentar el respeto mutuo entre los estudiantes y garantizar que las políticas académicas y sociales respeten y promuevan las tradiciones y valores culturales de todos los grupos presentes. El ISTPS se compromete a continuar promoviendo un ambiente académico en el que se celebren las diferencias culturales como un factor enriquecedor para el aprendizaje y el crecimiento personal.

Tabla N°4: Interculturalidad (septiembre 2024 – febrero 2025)

Etnia	Número de estudiantes	Porcentajes%
Blancos	20	1,68%
Indígenas	26	2,18%
Mestizos	1129	94,55%
Montubios	7	0,59%
Afroecuatorianos	12	1
TOTAL	1194	100%

Según pertenencia étnica se observa que, del total de estudiantes matriculados (1194) en el periodo de estudios septiembre 2024 – febrero 2025, 20 (1,68%) se identifican como blancos, 26 (2,18%) se identifican como indígenas, 1129 (94,55%) como mestizos, 7 (0,59%) como montubios y 12 (1%) se identifican como afroecuatorianos.

Eje movilidad humana:

El eje de movilidad humana en el ámbito estudiantil del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) se centra en la presencia y participación de estudiantes provenientes de diferentes países, con el objetivo de fomentar un entorno académico diverso e inclusivo.

En el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025, se ha observado que la gran mayoría de los estudiantes provienen de Ecuador, lo que subraya la relevancia de la comunidad local en la institución. Sin embargo, también se ha registrado la presencia de estudiantes internacionales, con representación de países como Argentina, Canadá, Perú y Venezuela, aunque en menores cantidades.

Este diagnóstico refleja la oportunidad de enriquecer la experiencia educativa con la interacción entre estudiantes de diferentes orígenes culturales, promoviendo el intercambio de conocimientos, valores y perspectivas.



Tabla N° 5: Procedencia (septiembre 2024 – febrero 2025)

País	Número	Porcentaje(%)
Argentina	1	0.084%
Canadá	1	0.084%
Perú	2	0.16%
Ecuador	1185	99.25%
Venezuela	5	0.42%
TOTAL	1194	100%

En el período de estudios septiembre 2024 – febrero 2025, la gran mayoría de los estudiantes matriculados provienen de Ecuador, con un total de 1185 estudiantes que representan el 99,25% del total de 1194 estudiantes. Esto resalta la preeminencia de estudiantes nacionales dentro de la institución, reflejando una fuerte concentración local en comparación con los estudiantes internacionales.

Por otro lado, los estudiantes extranjeros provienen de países como Argentina, Canadá, Perú y Venezuela, aunque en cantidades mucho más pequeñas. Argentina y Canadá tienen un 0,084% cada uno, lo que indica una presencia mínima, con solo un estudiante por país. Perú representa un 0,16% con 2 estudiantes, y Venezuela tiene una representación de 0,42%, con 5 estudiantes.

Este análisis de movilidad humana indica que, aunque la institución tiene una estructura estudiantil mayoritariamente local, también existe una representación internacional que puede ser relevante para la diversidad cultural y académica, aunque en proporciones menores.

Eje condición socioeconómica:

El eje de condición socioeconómica para los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) se enfoca en la distribución y el apoyo a aquellos estudiantes que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad económica. En el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025, el ISTPS ha otorgado becas a un grupo significativo de estudiantes, con el fin de garantizar que el factor económico no sea una barrera para su acceso a la educación superior. Estas becas, distribuidas entre las distintas carreras, se destinan a estudiantes que, por diversas circunstancias, requieren apoyo financiero para iniciar o continuar con sus estudios y cumplir sus objetivos académicos.

La asignación de becas por condición socioeconómica tiene un impacto directo en la permanencia y el rendimiento académico de los estudiantes beneficiados, permitiéndoles acceder a la formación técnica y profesional sin que la limitación económica sea un obstáculo. Además, este eje refleja el compromiso del ISTPS con la inclusión social,



proporcionando igualdad de oportunidades a todos los estudiantes, independientemente de su situación financiera.

La institución continúa trabajando en la identificación de los estudiantes en situación de vulnerabilidad económica, implementando estrategias de apoyo y facilitando el acceso a recursos que les permitan desarrollar sus competencias y habilidades, contribuyendo al fortalecimiento de su futuro profesional y laboral.

Tabla N° 6 Apoyo económico (septiembre 2024 – febrero 2025)

Tipo de beca	Carrera	N° becas otorgadas	% de becas otorgadas
Beca por situación socioeconómica	Contabilidad y Asesoría Tributaria	13	15.66%
Beca por situación socioeconómica	Diseño Gráfico con Nivel Equivalente a Tecnología Superior	8	9.64%
Beca por situación socioeconómica	Electricidad	1	1.20%
Beca por situación socioeconómica	Enfermería	26	31.33%
Beca por situación socioeconómica	Marketing Digital y de Negocios	8	9.64%
Beca por situación socioeconómica	Tecnología Superior en Desarrollo de Software	6	7.23%
Beca por situación socioeconómica	Tecnología Superior en Gastronomía	14	16.87%
Beca por situación socioeconómica	Tecnología Superior en Marketing	3	3.61%
Beca por situación socioeconómica	Tecnología Superior en Turismo	4	4.82%
TOTAL DE BECAS OTORGADAS		83	100%

En lo referente al Eje de Condición Socioeconómica, en el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025, se otorgaron un total de 83 becas por situación socioeconómica, distribuidas de la siguiente manera: en la carrera de Contabilidad y Asesoría Tributaria se asignaron 13 becas, lo que representa el 15.66% del total. En Diseño Gráfico con Nivel Equivalente a Tecnología Superior se otorgaron 8 becas, equivalentes al 9.64%. La carrera de Electricidad recibió 1 beca, lo que representa el 1.20%. En la carrera de Enfermería se otorgaron 26 becas, alcanzando el 31.33%. En Marketing Digital y de Negocios se distribuyeron 8 becas, lo que equivale al 9.64%. Tecnología Superior en Desarrollo de Software obtuvo 6 becas, es decir, el 7.23%.

En Tecnología Superior en Gastronomía se otorgaron 14 becas, que corresponden al 16.87%. Tecnología Superior en Marketing recibió 3 becas, representando el 3.61%, y finalmente, Tecnología Superior en Turismo obtuvo 4 becas, lo que equivale al 4.82%.



❖ PERSONAL DOCENTE, DE APOYO Y ADMINISTRATIVO

Eje género:

El eje de género aplicado al personal docente, administrativo y de apoyo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) tiene como objetivo analizar la composición de género dentro de estos grupos laborales en el periodo septiembre 2024 – febrero 2025.

Este análisis es clave para entender si existe una representación equilibrada entre hombres y mujeres en las diversas áreas de trabajo, desde la enseñanza hasta el personal administrativo y de apoyo. Es fundamental que la institución promueva un entorno laboral inclusivo, en el que ambos géneros tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y laboral, libre de discriminación o sesgos de género.

Este diagnóstico busca identificar cualquier brecha de género y garantizar que la institución continúe avanzando en su compromiso con la igualdad, impulsando políticas que favorezcan la paridad en el personal y en las oportunidades laborales ofrecidas.

Tabla N° 7: Género (septiembre 2024 – febrero 2025)

Género	Número de trabajadores según género	Porcentaje
Masculino	69	52.67%
Femenino	62	47.33%
TOTAL	131	100%

En el total de 131 personas que conforman el personal docente, administrativo y de apoyo, se observa una distribución del 52.67% para los empleados masculinos (69 personas) y del 47.33% para las empleadas femeninas (62 personas). La diferencia porcentual entre ambos géneros es relativamente pequeña, lo que indica una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en esta categoría de personal. Sin embargo, los hombres constituyen una ligera mayoría dentro de este grupo.

Eje movilidad humana:

El eje de movilidad humana para el personal docente, administrativo y de apoyo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) se refiere a la diversidad de origen geográfico dentro de la comunidad laboral. Aunque la mayor parte del personal proviene de Ecuador, algunos trabajadores extranjeros representan una pequeña proporción del total, lo que aporta una rica diversidad cultural y profesional a la institución.



Este diagnóstico subraya la importancia de fomentar un entorno laboral que valore la experiencia y el conocimiento intercultural, promoviendo el respeto y la integración de personas de diferentes nacionalidades.

El ISTPS se compromete a continuar apoyando la movilidad y el intercambio de experiencias laborales, garantizando que los trabajadores extranjeros reciban el apoyo necesario para su adaptación tanto en el ámbito profesional como social. A través de esta integración, se busca enriquecer la dinámica institucional, aprovechando las diversas perspectivas y experiencias que los miembros del personal internacional pueden aportar.

Tabla N° 8: Procedencia (septiembre 2024 – febrero 2025)

Etnia	Número	Porcentaje
Ecuador	129	98.47%
EEUU	1	0,76%.
Venezuela	1	0,76%.
TOTAL	131	100%

En el periodo estudios septiembre 2024 – febrero 2025, el personal docente, administrativo y de apoyo de la institución está compuesto por 131 colaboradores, de los cuales 129 son de Ecuador, lo que representa el 98.47% del total. Los 2 restantes colaboradores provienen de Estados Unidos y Venezuela, con 1 persona de cada uno de estos países, lo que corresponde al 0.76%.

Eje de Interculturalidad:

El eje de interculturalidad en el contexto del personal docente, administrativo y de apoyo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) tiene como fin analizar la composición étnica de los trabajadores y promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad cultural.

Según los datos, la mayoría del personal pertenece a la etnia mestiza, con una pequeña representación de los trabajadores pertenecientes a la etnia blanca. Este diagnóstico busca asegurar que las políticas de contratación, formación y desarrollo del personal se ajusten a principios de equidad e inclusión, garantizando la representación de diversas etnias y culturas dentro de la institución.

Además, se tiene como objetivo promover espacios laborales en los que se respeten y valoren las diferencias culturales. El ISTPS se compromete a continuar garantizando que todos los empleados, independientemente de su etnia, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y que se fomente un ambiente laboral caracterizado por el respeto y la integración cultural.



Tabla N° 9: Etnia (septiembre 2024 – febrero 2025)

Etnia	Número	Porcentaje
Mestizo	129	98.47%
Blanco	2	1.53%
TOTAL	131	100%

En el total de 131 trabajadores, el 98.47% (129 personas) pertenecen a la etnia mestiza, mientras que el 1.53% restante (2 personas) corresponde a la etnia blanca.

Eje Discapacidad:

El eje de discapacidad para el personal docente, administrativo y de apoyo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) tiene como propósito analizar la presencia de personas con discapacidad dentro de estos grupos laborales en el periodo septiembre 2024 – febrero 2025.

Este diagnóstico busca identificar si existe alguna persona con discapacidad trabajando en la institución y evaluar las condiciones de inclusión y accesibilidad que ofrece el entorno laboral.

El ISTPS tiene como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus roles laborales sin barreras, físicas ni sociales, y con las adaptaciones necesarias para su óptimo rendimiento.

Es fundamental que la institución proporcione un ambiente de trabajo inclusivo, libre de discriminación, donde se promuevan políticas y estrategias que favorezcan la contratación, capacitación y desarrollo profesional de personas con discapacidad.

Tabla N° 10: Discapacidad (septiembre 2024 – febrero 2025)

Discapacidad	Número	Porcentaje
Colaboradores con algún tipo de discapacidad	1	0,76%
Colaboradores sin ningún tipo de discapacidad	130	99,24%
TOTAL	131	100%

De un total de 131 trabajadores, **el 0,76%** (1 persona) presenta algún tipo de discapacidad, mientras que **el 99,24%** (130 personas) no tiene ningún tipo de discapacidad.

Estado de gestación:

En el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025, no se registraron trabajadoras en estado de gestación dentro del personal docente, administrativo y de apoyo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS). Sin embargo, la institución



mantiene una política de igualdad de oportunidades y apoyo para cualquier trabajadora que requiera medidas especiales de apoyo relacionadas con la gestación.

Tabla N° 11: Estado de gestación

Periodo de estudios	En estado de gestación	Sin estado de gestación	Total
Septiembre 2024 – Febrero 2025	0	62	62

En el periodo académico **septiembre 2024 – febrero 2025**, **ninguna** de las trabajadoras se encuentra en estado de gestación.

Becas otorgadas por beneficio laboral:

Las Becas por Beneficio Laboral están diseñadas para ofrecer apoyo educativo a los colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano (ISTPS) que no cuentan con un título de tercer nivel, o para los familiares directos de estos empleados.

Este beneficio tiene como finalidad promover el acceso a la educación superior, brindando oportunidades de formación académica a través de becas que permiten a los beneficiarios obtener una carrera de nivel terciario. De esta manera, se busca contribuir al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y sus familias, a la vez que fortalece la calidad del servicio educativo brindado por la institución.

Tabla N° 12: Becas por beneficio laboral (septiembre 2024 – febrero 2025)

Tipo de beca	Carrera	N° becas otorgadas	% de becas otorgadas
Beneficio laboral	Tecnología Superior en Turismo	1	50%
Beneficio laboral	Tecnología Superior en Desarrollo de Software	1	50%
	Total de becas otorgadas	2	100%

En lo referente a las becas otorgadas por beneficio laboral, en el periodo académico septiembre 2024 – febrero 2025, se otorgaron 2 (100%) becas, distribuidas de la siguiente forma; 1 (50%) beca para estudiar la Carrera de Turismo y 1 (50%) beca para estudiar la Carrera de Desarrollo de Software.

Conclusiones del Diagnóstico Institucional

A continuación, se presenta un análisis detallado en base a los resultados obtenidos del diagnóstico institucional del ISTPS, abordando diversos ejes como género, discapacidad,



interculturalidad, movilidad humana y condición socioeconómica. Este resumen destaca los principales resultados observados en cada uno de estos aspectos.

Eje Género (Estudiantes): La distribución por género en la población estudiantil es de 58% hombres y 42% mujeres, lo que refleja un equilibrio notable entre ambos géneros, aunque con una ligera predominancia masculina. Esta proporción se mantiene estable en las distintas carreras, aunque algunas áreas como Enfermería y Administración del Talento Humano presentan una mayor representación femenina, mientras que carreras como Desarrollo de Software y Electricidad tienen una mayor proporción de estudiantes masculinos.

Eje Género (Personal Docente, Administrativo y de Apoyo): El personal docente, administrativo y de apoyo se distribuye de manera bastante equilibrada entre hombres (52.67%) y mujeres (47.33%), lo que refleja una proporción casi equitativa. Este balance es una buena muestra de equidad de género en el ámbito laboral de la institución.

Eje Discapacidad (Estudiantes): De los 1,194 estudiantes matriculados, solo un pequeño porcentaje (1.75%) presenta alguna discapacidad. La discapacidad más común es la física (42.85%), seguida de la intelectual (33.33%) y la auditiva (19.04%). Este dato refleja la inclusión de estudiantes con diversas capacidades en el entorno educativo. Además, la mayoría de estos estudiantes solicitaron becas, lo que resalta el compromiso institucional con la integración y apoyo de los estudiantes con necesidades educativas diversas.

Eje Discapacidad (Personal): En el ámbito laboral, solo un pequeño porcentaje del personal (0.76%) tiene algún tipo de discapacidad. Esta cifra subraya la accesibilidad en el entorno laboral de la institución para personas con capacidades diversas, pero también refleja la oportunidad de incrementar la inclusión en este sector.

Eje Interculturalidad (Estudiantes): En cuanto a la interculturalidad, la gran mayoría de los estudiantes (94.55%) se identifican como mestizos, mientras que un pequeño porcentaje se reconoce como indígena, blanco, afroecuatoriano o montubio.

Eje Interculturalidad (Personal): En el personal docente, administrativo y de apoyo, casi la totalidad (98.47%) de los trabajadores se identifican como mestizos, con una pequeña representación de personas blancas (1.53%). Esto resalta la falta de diversidad cultural en el ámbito laboral de la institución, lo cual podría ser un área de oportunidad para fomentar una mayor inclusión y diversidad en el personal.

Eje Movilidad Humana (Estudiantes): La gran mayoría de los estudiantes provienen de Ecuador (99.25%), lo que subraya que la institución tiene una clara orientación hacia la población local. Sin embargo, hay una pequeña presencia de estudiantes internacionales provenientes de países como Argentina, Canadá, Venezuela y Perú, lo cual añade un matiz de diversidad internacional en la comunidad educativa.



Eje Movilidad Humana (Personal): En cuanto al personal docente, administrativo y de apoyo, el 98.47% de los trabajadores son de nacionalidad ecuatoriana, mientras que el 1.52% proviene de otros países, específicamente de EE. UU. y Venezuela, con un 0.76% de cada uno. Esto indica una baja diversidad en términos de movilidad humana dentro del personal, con una predominante representación ecuatoriana.

Eje Condición Socioeconómica (Estudiantes): En cuanto a la condición socioeconómica, un total de 83 becas fueron otorgadas a los estudiantes durante el periodo académico, lo que representa una estrategia de apoyo para los estudiantes con menos recursos económicos. Las becas fueron distribuidas entre diversas carreras, destacándose especialmente las de Enfermería, Gastronomía y Contabilidad y Asesoría Tributaria, las cuales recibieron un número significativo de becas. Este dato refleja el compromiso de la institución en facilitar el acceso a la educación superior a aquellos estudiantes que más lo necesitan.

Becas por Beneficio Laboral (Personal): En cuanto a las becas por beneficio laboral, solo se asignaron 2 becas, de las cuales una fue otorgada para cursar la carrera de Tecnología Superior en Turismo y otra para la carrera de Desarrollo de Software.

El diagnóstico institucional ha permitido identificar diversos aspectos relevantes sobre la estructura estudiantil y laboral del ISTPS. Si bien la institución refleja un entorno académico predominantemente local y mestizo, también se observa una ligera presencia de estudiantes internacionales y una oportunidad para incrementar la diversidad en el personal docente y administrativo. En términos de equidad de género, la institución muestra un equilibrio tanto en la población estudiantil como en el personal, con una ligera predominancia masculina en algunos aspectos.

El apoyo a estudiantes con discapacidades y la concesión de becas socioeconómicas son también destacables, lo que demuestra un compromiso institucional con la inclusión y el acceso a la educación. Finalmente, el análisis revela que, aunque la movilidad humana y la interculturalidad son elementos presentes, la institución podría fomentar una mayor diversidad, especialmente en el ámbito laboral.

13. PROPUESTA

En el marco de su identidad como Institución de Educación Superior, sus fines, objetivos y su normativa, el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano tiene en ejecución las siguientes estrategias de actuación.

14. ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN DIRIGIDAS A ESTUDIANTES

- **Informe de becas otorgadas por discapacidad, mérito académico, situación socioeconómica, beneficio laboral y mérito deportivo.**

Conocer el porcentaje de estudiantes beneficiados con las becas, durante el periodo académico.



- **Elaborar un informe de los estudiantes que se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica**

Identificar a los estudiantes que cumplen con tres o más condiciones de vulnerabilidad económica, con el fin de proporcionarles información para que accedan a las becas que ofrece la institución.

- **Generar y difundir estadísticas que informen sobre el número de matriculados**

Elaborar un informe sobre el número de matriculados, categorizaciones por sexo, identidad étnica y discapacidades a nivel general y por carreras.

- **Crear un proceso de inducción de contenidos específicos y generales dirigido a los estudiantes de 1er nivel.**

Nivelar a los estudiantes de primer nivel en contenidos específicos sobre la carrera e impartir contenidos generales, para que puedan tener un mejor desarrollo en los primeros niveles, lo cual facilitará su adaptación en la institución y contribuirá a reducir las tasas de deserción estudiantil.

- **Realizar un informe de repitencia (segundas y terceras matriculas) en las asignaturas.**

Con el fin de realizar planes de mejora se identificará las causas por las que los estudiantes se encuentran realizando segunda y tercera matricula en las asignaturas.

- **Realizar un informe de solicitudes académicas aprobadas durante el periodo académico.**

Con las solicitudes académicas se busca ayudar a los alumnos que tienen dificultades, laborales, familiares y personales a justificar la asistencia y a igualarse con las actividades clases y extra clase, que se efectuaron durante los días que no pudieron participar regularmente en las clases, con el fin de facilitar la permanencia en la institución y la culminación de sus estudios.

- **Realizar un informe de aprobación del primer nivel.**

Con el fin de determinar las mejoras que se debe implementar se realizara un informe de aprobación del 1er nivel de las distintas carreras.

- **Crear un buzón de quejas y sugerencias con acceso mediante código QR para estudiantes.**

Crear un espacio receptor de denuncias sobre actitudes y comportamientos por los que el estudiante puede sentirse discriminado por razones de etnia, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política,



pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal y colectiva, que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

- **Disponer de datos actualizados sobre tasas de retención y graduación por carrera.**

Conocer las tasas de retención y graduación de cada una de las carreras.

- **Participación de los estudiantes de primer nivel en el “Curso de equidad de género: prevención de la violencia de género en la educación superior”**

Con este curso se pretende contribuir al enfoque de género como componente a la actualización de conocimientos, mediante la generación de espacios de transformación y desarrollo en el entorno educativo, para erradicar la violencia contra la mujer.

- **Establecer políticas y acciones para mejorar las tasas de retención y titulación**

Establecer desde cada Coordinación de Carrera acciones semestrales destinadas a mejorar las tasas de retención estudiantil.

- **Mejorar la movilidad de las personas con discapacidad**

Identificar a los estudiantes con discapacidad que presentan problemas de movilidad para asignarles aulas y espacios de fácil acceso.

- **Establecer estrategias de acompañamiento y apoyo académico para los estudiantes con discapacidad.**

Establecer estrategias de acompañamiento y apoyo académico para los estudiantes con discapacidad.

- **Conocer si existen igualdad de oportunidades en la comunidad educativa**

Mediante la aplicación de la encuesta denominada “Igualdad de oportunidades en el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, se pretende conocer si en la institución, existen igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa.

- **Ejecutar la semana del tecnológico**

Con esta actividad se pretende conmemorar a los tecnólogos que se están formando en la institución, darles a conocer la importancia que tienen los aportes tecnológicos en el desarrollo local o nacional del país. En esta semana se desarrollan diversas actividades con el fin de que todos los alumnos participen sin distinción alguna.



14.1 ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN DIRIGIDAS AL AUTORIDADES PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE APOYO

- **Elaboración de un informe sobre la composición de la planta docente, administrativa y de apoyo.**

Generar y difundir estadísticas que informen sobre la composición de la planta docente, administrativa y de apoyo en términos de sexo, etnia, discapacidades etc.

- **Elaboración del informe de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral**

Conocer si el personal administrativo, de apoyo y docente se encuentran satisfechos y feliz con su trabajo.

- **Cumplir con el mínimo de plazas de trabajo para personas con discapacidad**

Cumplir con al menos el número mínimo de plazas de trabajo para personas con discapacidad que exige la ley.

- **Crear un comité de igualdad**

Establecer un comité de igualdad que garantice el cumplimiento de la normativa nacional e institucional en lo concerniente a la inclusión social, igualdad de oportunidades y acción afirmativa.

- **Elaborar un informe sobre el proceso de selección del personal**

Realizar la selección del personal docente, administrativo y de apoyo sin limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole.

- **Crear un buzón de quejas y sugerencias con acceso mediante código QR.**

Crear un espacio para escuchar a los miembros de la comunidad educativa; sus quejas, sugerencias, recomendaciones y situaciones de vulneración de sus derechos, con el fin de generar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades.

- **Difundir a toda la comunidad educativa mediante medios digitales el reglamento de acciones afirmativas y de equidad de género.**

Dar a conocer a la comunidad educativa las políticas y normas que garantizan la igualdad de oportunidades.

- **Diseñar e implementar acciones que garanticen los derechos de las personas embarazadas y con niños pequeños.**

Con el propósito de garantizar los derechos de las personas embarazadas y con niños pequeños se diseñará e implementará acciones destinadas a este fin.



15. CRONOGRAMA

Actividades, responsables y cronograma

Actividad	Responsables	Cronograma
Generar y difundir estadísticas que informen sobre la composición de la planta docente, administrativa y de apoyo en términos de sexo, etnia, discapacidades etc.	Departamento de Talento Humano	Cada semestre
Cumplir con al menos el número mínimo de plazas de trabajo para personas con discapacidad que exige la ley.	Departamento de Talento Humano	Se verificará el cumplimiento de esta actividad de manera mensual.
Establecer un comité de igualdad que garantice el cumplimiento de la normativa nacional e institucional en lo concerniente a la inclusión social, igualdad de oportunidades y acción afirmativa.	Departamento de Talento Humano	El comité sesionará ordinariamente de manera trimestral y extraordinariamente cuando se requiera.
Elaborar un informe que dé a conocer sobre el proceso de selección del personal.	Departamento de Talento Humano	Cada semestre
Elaborar el informe de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral.	Unidad de Bienestar Institucional / Departamento de Talento Humano	Cada semestre
Conocer el porcentaje de estudiantes beneficiados con las becas, durante el periodo académico.	Unidad de Bienestar Institucional	Cada Semestre
Crear un espacio para escuchar a los miembros de la comunidad educativa; sus quejas, sugerencias, recomendaciones y situaciones de vulneración de sus derechos, con el fin de generar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades.	Departamento de Talento Humano/Unidad de Bienestar Institucional	El buzón se revisará semanalmente.
Difusión del reglamento de acciones afirmativas y de equidad de género.	Departamento de Talento Humano/Unidad de Bienestar Institucional	Cada Semestre
Diseñar e implementar acciones que garanticen los derechos de las personas embarazadas y con niños pequeños.	Departamento de Talento Humano/Rectorado	Por revisar. Si es procedente
Elaborar un informe de los estudiantes que se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica.	Unidad de Bienestar Institucional	Cada semestre
Realizar un informe de solicitudes académicas aprobadas durante el periodo académico.	Unidad de Bienestar Institucional	Cada semestre



Generar y difundir estadísticas que informen sobre el número de matriculados.	Unidad de Bienestar Institucional / Secretaria.	Cada semestre
Crear un proceso de inducción de contenidos específicos y generales dirigido a los estudiantes de 1er nivel.	Coordinadores de Carrera / Vicerrectorado	Cada semestre
Realizar un informe de repitencia (segundas y terceras matriculas) en las asignaturas.	Unidad de Bienestar Institucional / Departamento de Secretaria	Cada semestre
Realizar un informe de aprobación del primer nivel.	Unidad de Bienestar Institucional / Departamento de Secretaria	Cada semestre
Crear un buzón de quejas y sugerencias con acceso mediante código QR para estudiantes.	Unidad de Bienestar Institucional	El buzón se revisará semanalmente.
Disponer de datos actualizados sobre tasas de retención y graduación por carrera.	Coordinaciones de Carreras/ Unidad de Titulación/ Unidad de Bienestar Institucional.	Cada semestre
Participación de los estudiantes de primer nivel en el “Curso de equidad de género: prevención de la violencia de género en la educación superior”	Tutores académicos/Unidad de Bienestar Institucional/ Educación Continua	Cada semestre
Establecer políticas y acciones para mejorar las tasas de retención y titulación.	Coordinaciones de Carreras / Unidad de Bienestar Institucional.	Cada semestre
Mejorar la movilidad para personas con discapacidad	Unidad de Bienestar Institucional/ Departamento de Talento Humano.	Semestralmente.
Establecer estrategias de acompañamiento y apoyo académico para los estudiantes con discapacidad.	Unidad de Bienestar Institucional/ Docentes.	Cada semestre
Mediante la aplicación de la encuesta denominada “Igualdad de oportunidades en el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano”, se pretende conocer si en la institución, existen igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa.	Unidad de Bienestar Institucional/ Departamento de Talento Humano.	Semestralmente.
Ejecutar la semana del tecnológico	Coordinadores de Carrera/ Vicerrectorado	Anualmente



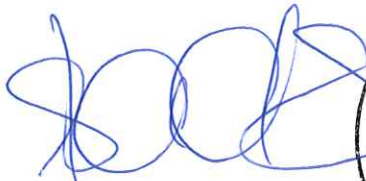
16. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- CES. (2019). Reglamento de Régimen Académico. Recuperado de file:///C:/Users/Sor%20Mary/Downloads/rra_al15dejulio2020.pdf
- Consejo Nacional de Planificación (CNP). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Senplades: Quito. Recuperado de https://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCTFINAL_0K.compressed1.pdf
- Ley Orgánica de Educación Superior, LOES. (2018). Recuperado de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>
- ONU. (2020). Objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

17. ANEXOS

Reglamento de Acción Afirmativa y Equidad de Género Del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano

CERTIFICO. - Que el presente Plan De Igualdad De Oportunidades Para Los Miembros De La Comunidad Educativa Del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, fue reformado y aprobado en Sesión Ordinaria del Órgano Colegiado Superior, mediante Resolución 2025-067-05-SG-OCS-ITS de fecha 30 de enero de 2025.


Tnlga. Sonia Alonso Cabrera
SECRETARIA GENERAL



REGLAMENTO DE ACCIÓN AFIRMATIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO

CONSIDERANDO

Que, el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. (...)”*;

Que, el artículo 3 en su numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador señala que hay que: *“Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”*

Que, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que: *“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. (...)”*;

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

Que, el artículo 65 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: *“El*



Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial; el Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados.”

Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que: *“El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y profesional; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”;*

Que, el artículo 7 de la Ley Orgánica de Educación Superior, sobre las garantías para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señala que: *“Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior; todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades.”;*

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica de Educación Superior sobre la educación superior y el buen vivir señala que: *“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”.*

Que, el artículo 71 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala que: *“El principio 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, de movilidad o discapacidad. (...)"

Que, en el artículo 91 de la Ley Orgánica de Educación Superior, sobre la selección y ejercicio de la docencia e investigación sin limitaciones, señala que: *“Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición”*;

Que, en los artículos 7 y 8 del Estatuto Institucional, se exponen los principios por los cuales se rige la institución.

En ejercicio de sus atribuciones y funciones el Consejo Académico Superior del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano resuelve expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE ACCIÓN AFIRMATIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- De la naturaleza: El Instituto en todos los procesos, garantizará una mejor calidad de vida de los grupos étnicos, culturales, sociales, de género,



capacidades diferentes, orientación sexual, ideología, edad, minoritarios y otros históricamente excluidos, que acceden o que se encuentran en el Instituto, ofreciéndoles condiciones de equidad, de disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Artículo 2.- Principios: Este reglamento se rige por los principios establecidos en el Estatuto Institucional: cogobierno, de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, universalidad, equidad de género, movilidad, no discriminación; y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, los instrumentos internacionales de los que Ecuador forme parte, Leyes, Reglamentos y Normativas del Instituto.

Artículo 3.- Ámbito: El presente reglamento se aplicará para todas las personas que ingresen al Instituto, en calidad de docentes, investigadores, estudiantes o trabajadores, quienes gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin distinciones ni limitaciones de ninguna naturaleza.

Artículo 4.- Definiciones: Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

1. **Acción afirmativa:** Medidas de carácter temporal, compensatorias y de promoción, encaminadas a acelerar la sustantiva entre grupos excluidos, aplicables en tanto subsista la des de trato y oportunidades en personas de diferente sexo y condición. Se entiende como acción afirmativa a la creación de políticas tendientes a promover la de condiciones de los grupos históricamente excluidos, en el cual se erradicará cualquier forma de discriminación que les garantice acceso y permanencia a una educación de calidad;
2. **Género:** Valores, atributos, y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a mujeres y hombres;
3. **Equidad de género:** Herramienta metodológica que permite impulsar y alcanzar la real y sustantiva entre mujeres y hombres;



4. **Igualdad de género:** Principio conforme al cual hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder por sí mismas a la garantía de los derechos que establece la Ley;
5. **Paridad:** Acto por medio del cual se garantiza la participación equitativa de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos del Instituto, particularmente en la toma de decisiones;
6. **Análisis de género:** Herramienta metodológica con la cual se realiza un examen sistemático para conocer cómo se producen y reproducen las relaciones sexo- género, los roles y estereotipos que se desempeñan dentro de un contexto económico, social y cultural;
7. **Comunidad:** La conforman los estudiantes, los graduados, los docentes, las autoridades, el personal administrativo y de apoyo del Instituto;

Artículo 5.- Políticas: El Instituto, promoverá políticas de inclusión que permitan la participación social plena en el Instituto, condiciones de integración personal, social y laboral, en procura de su desarrollo personal y de su contribución a la sociedad.

CAPÍTULO II DEL INGRESO Y PERMANENCIA

Artículo 6.- Todas las personas que ingresen a formar parte del Instituto, en calidad de docentes, estudiantes o trabajadores, gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. En tal virtud, 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, condiciones socioeconómicas, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, 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.

Artículo 7.- Las políticas de acción afirmativa y equidad de género, estarán garantizadas



y serán responsabilidad de Bienestar Institucional, promoviendo estas políticas a todos los estamentos, además fomentará la permanencia de los y las estudiantes desde el inicio de sus estudios hasta su graduación.

Artículo 8.- EL Instituto garantizará a las y los docentes, y las y los trabajadores, las facilidades legales establecidas para que puedan continuar sus estudios en los diferentes programas de postgrado que oferten las IES del país o del extranjero.

Artículo 9.- El Instituto, mediante el principio de oportunidades garantiza a todos los actores institucionales las mismas posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema de educación superior, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.

Artículo 10.- Todos los procesos académicos y administrativos en el Instituto deben hacer hincapié en las capacidades, habilidades y destrezas de las personas y no en sus limitaciones o diferencias.

CAPÍTULO III DE LAS ELECCIONES Y DESIGNACIONES

Artículo 11.- Para la elección y designación de las autoridades, se observarán los requisitos y procedimientos especificados en la LOES, su reglamento, su estatuto institucional y demás normativas pertinentes.

Artículo 12.- El principio de cogobierno, como parte esencial de la institucionalidad del Instituto, se realizará con dirección compartida entre los diferentes estamentos: docentes y estudiantes. Y en todos los procesos electorales se garantizarán los principios de igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género.

Artículo 13.- Para el ejercicio y desempeño del personal, en el Instituto no se establecen limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o



cualquier índole, ni estas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que la o el profesor respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en los Reglamentos Internos, Leyes y en la Constitución de la República del Ecuador.

Artículo 14.- EL Instituto, para seleccionar al personal garantizará que lo hará con base en méritos y capacidades, bajo 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 todas las personas.

CAPÍTULO IV DE LOS CONVENIOS

Artículo 15.- El Instituto, podrá suscribir alianzas estratégicas o convenios de cooperación interinstitucional con diferentes organizaciones nacionales e internacionales, a fin de potenciar, promover y favorecer las capacidades de las y los docentes, las y los estudiantes, de las y los trabajadores, y contribuir a alcanzar los derechos establecidos por el Gobierno, en especial de las personas con capacidades diferentes, entre otros objetivos, aplicando el principio de igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO V DE LA PROMOCIÓN DE VALORES

Artículo 16.- Todos los procesos académicos y administrativos deben contener enfoques de ética profesional.

Artículo 17.- El Instituto, establece el trato igualitario a docentes, trabajadores y estudiantes, en el marco de los valores generales del instituto, basados en el respeto a las diferencias individuales y en los principios de equidad y justicia.

Artículo 18.- La relación docente y estudiante debe darse de manera horizontal, es decir, es una relación compartida de actitudes, responsabilidades y de compromiso hacia logros y resultados de éxito.

Artículo 19.- Se establecerán mecanismos para realizar acciones de seguimiento del



desempeño de profesores, trabajadores y estudiantes, con el fin de respetar las individualidades; los niveles de rendimiento, el crecimiento como persona, las retribuciones, la continuidad, el ritmo de aprendizaje, entre otros.

Artículo 20.- A través de Bienestar Institucional se realizarán acciones para elevar la autoestima y las expectativas de docentes, trabajadores y estudiantes.

CAPÍTULO VI DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA

Artículo 21.- EL Instituto, garantizará el acceso y la movilidad de las personas con capacidades diferentes, permitiendo su participación con facilidad en la vida educativa y social en el Instituto.

Artículo 22.- Detectar y prevenir oportunamente los factores y situaciones limitantes, para evitar sus consecuencias, particularmente con las personas con capacidades diferentes.

Artículo 23.- Coordinar con las organizaciones auspiciantes o empresas con las que mantenemos convenios para que brinden el apoyo técnico, logístico y de adecuaciones, que se requiera para el desempeño laboral de estudiantes que realizan prácticas pre profesionales y a profesionales graduados.

CAPÍTULO VII DEL ACCESO A LOS SERVICIOS DEL INSTITUTO

Artículo 24.- El Instituto, permitirá el acceso a laboratorios, biblioteca, repositorios, tanto físico como virtuales, internet, centros de cómputo, servicios de bienestar institucional, prácticas pre profesionales, certificaciones y educación continua a toda la comunidad del Instituto, en especial a grupos poblacionales vulnerables o en situación de vulnerabilidad social o cultural; al tiempo que realiza dentro y fuera de sus instalaciones, actividades de vinculación con la sociedad.



CAPÍTULO VIII

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 25.- Se prohíbe a la comunidad del Instituto, cualquier tipo de discriminación o violación a las políticas de acción afirmativa y equidad de género que se promueva, incluyendo toda forma de acoso, ya sea sexual, laboral, psicológico u otros.

DISPOSICIÓN GENERAL

ÚNICA. - El Instituto, a través de Bienestar Institucional, reforzará, implementará y hará el seguimiento de las Políticas de Acción Afirmativa y Equidad de Género constantes en este Reglamento y otras que podrán ser adoptadas e implementadas a corto, mediano y largo plazo.

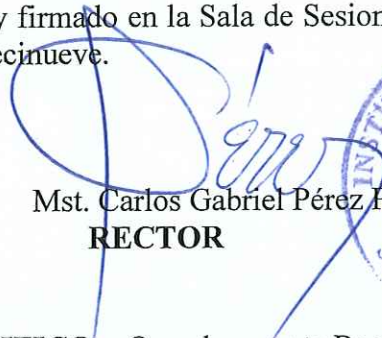
DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. - Este Reglamento deroga todas las normas de igual o inferior jerarquía contrarias al contenido del presente instrumento normativo.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en la página web institucional.

Dado y firmado en la Sala de Sesiones a los 19 días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve.

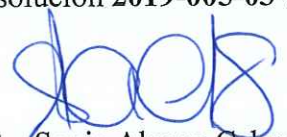

Mst. Carlos Gabriel Pérez P.
RECTOR




Srta. Sonia Alonso Cabrera
SECRETARIA GENERAL



CERTIFICO. - Que el presente Reglamento de Acción Afirmativa y Equidad de Género, fue aprobado en Sesión Ordinaria del Consejo Académico Superior, mediante Resolución **2019-005-03-SG-CAS-ITS** de fecha 19 de septiembre de 2019.


Srta. Sonia Alonso Cabrera
SECRETARIA GENERAL

