



UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021

Código documento:	UTHM-PLN-V1-2021-007
Versión:	V 1.0
Fecha de la versión del documento:	7 de enero de 2021
Nivel de confidencialidad:	Público

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 2 de 10

ÍNDICE

1. UNIDAD RESPONSABLE DE ELABORACIÓN DEL PLAN
2. OBJETIVO DEL PLAN
 - 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
 - 2.2. OBJETIVO OPERATIVO
3. ALCANCE
4. ANTECEDENTES
5. DIRECTRICES
6. PROCEDIMIENTO
7. CONTROL DE CAMBIOS
8. ANEXOS

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 3 de 10

1. UNIDAD RESPONSABLE DE ELABORACIÓN DEL PLAN:

Unidad de Talento Humano /Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Laboral

2. OBJETIVO DEL PLAN:

- Dar cumplimiento a los principios de igualdad de oportunidades, en relación a los actores de la Universidad, señalados en el Reglamento para Garantizar la Igualdad del Sistema de Educación Superior emitido por el CES.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Coordinar con las áreas encargadas actividades que deberán ser desarrolladas para el cumplimiento de los principios de igualdad que les corresponda.
- Realizar convenios interinstitucionales para la ejecución de charlas con la temática de igualdad y sus consecuencias.

2.2. OBJETIVO OPERATIVO:

- Incrementar la efectividad (equilibrio entre eficacia y eficiencia) de la gestión del talento humano (desarrollo personal y profesional), a través de ejecución del plan de capacitación, evaluación del desempeño y clima organizacional, seguridad y salud ocupacional y bienestar laboral en la matriz, sus sedes y extensiones.

3. ALCANCE:

El presente Plan Anual de Igualdad, aplica para todo el grupo laboral que trabaja en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, Campus Matriz, Sedes, IASA I e Instituto de Idiomas.

4. ANTECEDENTES:

Reglamento para Garantizar la Igualdad del Sistema de Educación Superior –CES (RPC-SO-No.414-2017), aprobado el 28 de Junio de 2017.

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 4 de 10

REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Título I OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1.- Objeto.- El objeto del presente Reglamento es 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.

Artículo 2.- Ámbito.- El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio para todas las Instituciones de Educación Superior (I ES) del Sistema de Educación Superior.

TÍTULO 11 DISPOSICIONES COMUNES

Capítulo I PRINCIPIOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Artículo 3.- 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, e l ejercicio efectivo de dichos principios, asegura el ejercicio del derecho a la educación superior en igualdad de oportunidades, garantizando sin di scriminación el acceso, permanencia, movilidad, egresamiento y titulación.

Artículo 4.- Principio de Igualdad.- Consiste en garantizar las mis más 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.

Artículo 5.-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 creadas, principalmente aquellas que incidan en la distribución y redistribución de recursos y la apertura de oportunidades.

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 5 de 10

Artículo 6.-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.

Artículo 7.-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.

Artículo 8.-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.

Artículo 9.-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.

Artículo 10.-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

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 6 de 10

las mismas oportunidades; con el fin de favorecer las trayectorias académicas o profesionales de los actores del Sistema de Educación Superior.

CAPÍTULO 11 DERECHOS Y OBLIGACIONES

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. e) 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:

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. e) 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,

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 7 de 10

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 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 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. e) 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.

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 IES 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.

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 8 de 10

TÍTULO 111 DISPOSICIONES ORGÁNICAS CAPÍTULO I

Artículo 17.-Unidad Encargada.-Cada IES designará a una Unidad de bienestar universitario o su equivalente, que se encargará de promover y articular la consecución del derecho a la educación superior, principios, derechos y obligaciones establecidos en este Reglamento. Su integración y funcionamiento será determinada en la reglamentación que expida el OCAS o Consejo Académico Superior, según corresponda. La Unidad encargada coordinará las acciones requeridas en el presente Reglamento con el Vicerrectorado Académico o el Vicerrectorado que la IES designe. Artículo 18.-Aprobación de medidas.-Las propuestas, políticas, proyectos, normas y demás medidas que se generen desde la Unidad encargada, serán aprobadas por las instancias competentes de las IES, según sus Estatutos, normas internas y demás normativa que regule el Sistema de Educación Superior. CAPÍTULO 11 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO Artículo 19.-Evaluación y Seguimiento.-La Unidad encargada diseñará y aplicará a procesos de evaluación y seguimiento al Plan de Igualdad Institucional y a las medidas institucionales implementadas. El 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. Artículo 20.-Rendición Social de Cuentas.-Se incorporará a la rendición social de cuentas ante el Consejo de Educación Superior un capítulo sobre el estado, cumplimiento y resultados de las medidas implementadas para la consecución del objeto y principios establecidos en este Reglamento.

- ✓ Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- ✓ Reglamento de Políticas de Acción Afirmativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- ✓ Código de Ética de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- ✓ Requerimiento de cumplimiento de Normativa legal
- ✓ Plan Institucional de Igualdad 2018-2021
- ✓ Diagnóstico Institucional 2018

5. DIRECTRICES:

Dirección de Talento Humano:

- a. Implementar lo estipulado en el Reglamento para Garantizar la Igualdad del Sistema de Educación Superior
 - Proporcionar los recursos materiales, económicos, tecnológicos y de talento humano necesarios, para el Cumplimiento del Plan Anual de Igualdad 2021.

	PLAN ANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	Unidad de Talento Humano
		Cód. documento: UTHM-PLN-V1-2021-007
		Página: 9 de 10

- Apoyar plenamente todas las actividades a desarrollarse, estableciendo responsabilidades en todos los niveles.
- Difundir las acciones realizadas por la Unidad en beneficio de los actores del presente Plan (estudiantes, docentes, servidores públicos, trabajadores) regularmente a Autoridades, Docentes, Servidores Públicos y Trabajadores, para que sean competentes y permita el cumplimiento de la presente política, que es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano.
- Garantizar que los principios que rigen a la Unidad de Talento Humano, sean difundidos a través de las diferentes Unidades y Departamentos para disminuir impactos negativos en el personal.
- Comunicar y publicar las actividades desarrolladas en cuanto a promover la Igualdad en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Área del Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Laboral:

- a. Brindar atención a los usuarios de la comunidad universitaria con calidad, eficiencia y eficacia, cumpliendo con la normativa establecida por el CES y demás organismos gubernamentales.
- b. Priorizar la atención de casos reportados por vulnerabilidad de derechos o igualdad de los usuarios de la comunidad universitaria.

6. PROCEDIMIENTO:

Conforme las directrices emitidas por las entidades de control del Estado, así como las políticas internas definidas por la Universidad, la Unidad de Talento Humano, emite la actualización del Plan Anual de Igualdad 2021 de acuerdo a los principios emitidos por el CES, instrumento que servirá como una herramienta para potenciar la igualdad en la Institución.

PROCESOS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Talento Humano

- Gestión Administrativa
- Gestión Técnica

Seguridad y Salud Ocupacional

- Gestión administrativa
- Gestión técnica
- Gestión del talento humano
- Procesos operativos básicos

UNIDAD:			TALENTO HUMANO							
PROCESO:			BIENESTAR LABORAL-SALUD OCUPACIONAL							
RESPONSABLE:			Lcda. Andrea Cajas Parra - Trabajadora Social - Dra. Elizabeth Ruiz- Médico Ocupacional							
Principio	ACTIVIDADES PLANIFICADAS	PRODUCTO O RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	META	PROGRAMACIÓN		EVIDENCIAS	INDICADOR	PRESUPUESTO ASIGNADO	OBSERVACIONES
					PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE				
PARTICIPACION Y NO DISCRIMINACION	Participacion y no discriminacion por parte de los Directivos,docentes,servidores públicos, trabajadores de la Universidad	Coordinación con instituciones gubernamentales para el desarrollo de la capacitación requerida	ANDREA CAJAS/ELIZABETH RUIZ	100%	Coordinación de actividad virtual con Instituciones Gubernamentales para difundir charla preventiva virtual sobre las temática de Igualdad	Ejecución de caharas preventivas de violencia intrafamiliar,generó,convivencia armónica	Acta de Reunión virtual/ registro de participantes a charla preventiva	N° de trabajadores y empleados en nomina para asistencia a reunion virtual / N° de trabajadores y empleados que asistiran a reunion virtual	Hora Hombre Trabajada (8 horas/día)	Progrmacion para el mes de Abril de 2021, con el Consejo de la Judicatura
DESARROLLO INTEGRAL E INCLUYENTE	Fortalecer el desarrollo integral e inclusivo en docentes,servidores públicos y trabajadores de la Universidad , a fin de que de manera activa participen y se involucren con el bien comun de los integrantes de la Universidad de las fuerzas Armadas ESPE	Coordinación con instituciones gubernamentales para el desarrollo de la capacitación requerida	ANDREA CAJAS/ELIZABETH RUIZ	100%		Elaboración y revision del Programa de intervencion y seguimiento al personal vulnerable y prioritario de la Institución.	Aprobado/aplicación del programa	N° de personas vulnerables /No. de personas que se ha realizado seguimiento		