

I PLAN DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

2024 - 2028

INTRODUCCIÓN

1. Nuestra identidad

La presencia salesiana en el Ecuador es una realidad social desde enero de 1888, como respuesta al convenio firmado por Don Bosco y el representante del Gobierno del Ecuador en Turín (Italia) en 1887, por el que se confía a los salesianos el Protectorado Católico de Artes y Oficios de Quito, para que "impartan educación moral y científica a los hijos del pueblo y para el desarrollo de la industria nacional mediante una enseñanza sistemática de la artesanía".

La presencia salesiana en el campo universitario es relativamente nueva, salvo por las experiencias educativas de la India en 1934 y de la Pontificia Universidad Salesiana en Turín que forma a los salesianos en la educación superior desde 1940, inicialmente como Pontificio Ateneo Salesiano y desde 1973 como Universidad con sede en Roma.

En la actualidad existen 35 Inspectorías Salesianas con responsabilidad de Educación Superior, lo que implica un alto y sostenido crecimiento de la oferta universitaria salesiana en el mundo.

Las nuevas exigencias de la Pastoral Juvenil llevaron a la Sociedad Salesiana a abrirse a la franja más alta entre la juventud, determinada por un principio de continuidad educativa que exige una prolongación en el acompañamiento educativo más allá del período de la adolescencia y con una voluntad de ofrecer una oportunidad de acceso a la Universidad a muchos jóvenes en inferioridad de condiciones económicas y sociales y como un lugar privilegiado para la orientación vocacional en el sentido amplio y específico.

La Universidad Politécnica Salesiana (UPS) se crea mediante Ley N° 63 expedida por el Congreso Nacional y publicada en el Registro Oficial suplemento del 05 de agosto de 1994 - N° 499. La UPS es una institución de derecho privado sin fines de lucro, cofinanciada con fondos provenientes del Estado, con personería jurídica propia y autonomía responsable: Académica; Administrativa; Financiera y Orgánica. La UPS nace en una época muy crítica desde el punto de vista social y económico. Una vez aprobado el proyecto de creación de la Universidad, la Sociedad Salesiana del Ecuador, inicia las actividades del nuevo Centro de Educación Superior en octubre de 1994. Previamente, el 06 de septiembre de 1994 se instala el primer Consejo Universitario y se lleva a cabo la posesión del Rector y Vicerrector. Su sede Matriz se encuentra en la ciudad de Cuenca, con sedes ubicadas en las ciudades de Quito y Guayaquil.

2. Compromiso con la igualdad de género

Desde la Universidad Politécnica Salesiana a través de sus valores institucionales busca la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de género, promueve el respeto a la persona humana con su dignidad, derechos y sus valores trascendentales.

La familiaridad, valor concebido como un estilo salesiano de interacción entre los integrantes de la comunidad universitaria, basada en el respeto, el afecto, la confianza, generosidad y la sencillez. La Solidaridad, cualidad que permite anteponer el bien común al interés particular, promoviendo la armonía de las personas, los colectivos sociales y la naturaleza.

De igual manera, en la Universidad Politécnica Salesiana se encuentra presente un enfoque de género en los objetivos de la institución, entre los que se puede resaltar es el aplicar procesos que aseguren el cogobierno y la paridad de género en el sistema de gestión universitaria y garantizar libertad de conciencia, libertad de cátedra, libertad académica y pensamiento, igualdad de oportunidades y no discriminación.

2.1. Misión

La Universidad Politécnica Salesiana es una institución de educación superior humanística y politécnica, de inspiración cristiana con carácter católico e índole salesiana; dirigida de manera preferencial a jóvenes de los sectores populares; busca formar “honrados ciudadanos y buenos cristianos”, con excelencia humana y académica, con capacidad investigativa e innovadora, que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional.

2.2. Visión

En los próximos diez años, la Universidad Politécnica Salesiana es una institución de educación superior de referencia en la búsqueda de la verdad y el desarrollo de la cultura, de la investigación científica y tecnológica; considerada por la sociedad, la empresa e industria, como líder en la formación de ciudadanos profesionales de todos los estratos sociales más allá de las fronteras del Ecuador, con alto valor académico, innovador y flexible, con profundos valores para relacionarse con sus semejantes, con incidencia política y capaz de ofrecer una experiencia transformadora, con competencias para afrontar la era digital, el uso de tecnología avanzada y asegurar un futuro sostenible.

2.3. Valores institucionales

La comunidad educativa de la Universidad Politécnica Salesiana fiel a la misión y visión prioriza los siguientes valores:

- **Trascendencia:** Implica el respeto a la persona humana con su dignidad, derechos y sus valores trascendentales; el diálogo de las diversas disciplinas con la fe y la praxis religiosa.
- **Familiaridad:** Valor concebido como un estilo salesiano de interacción entre los integrantes de la comunidad universitaria, basado en el respeto, el afecto, la confianza, la generosidad y la sencillez, para animar a ella en su proceso educativo.
- **Corresponsabilidad:** Principio que ubica a cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria, como sujeto comprometido con el proyecto educativo institucional.
- **Solidaridad:** Cualidad que permite anteponer el bien común al interés particular, promoviendo la armonía de las personas, los colectivos sociales y la naturaleza.
- **Honestidad:** Cualidad que expresa la dimensión ética de la vida, en el ejercicio de la ciudadanía.

2.4. Objetivos institucionales:

- a) Generar espacios de atención preferencial a jóvenes y adultos de sectores populares, colectivos con discapacidades, pueblos indígenas y afroecuatorianos.
- b) Propiciar el diálogo entre las diferentes culturas nacionales y desarrollar proyectos que favorezcan la interculturalidad del país.
- c) Aplicar procesos que aseguren el cogobierno y la paridad de género en el sistema de gestión universitaria;
- d) Impulsar una Propuesta Educativa Pastoral como espacio propicio del diálogo Razón, Fe y Cultura;
- e) Promover modelos de aprendizaje centrados en los y las estudiantes, animados por los principios de la educación salesiana;
- f) Ofertar programas académicos de tercer y cuarto nivel, aprobados por el Consejo de Educación Superior, de formación continua, vinculación con la sociedad y procesos de investigación, difusión cultural y respecto al medioambiente, con altos estándares de calidad para dar respuesta a las necesidades y problemas de la sociedad ecuatoriana;
- g) Garantizar libertad de conciencia, libertad de cátedra, libertad académica y pensamiento, igualdad de oportunidades y no discriminación;
- h) Diseñar currículos académicos que no impliquen la incorporación de materias destinadas al adoctrinamiento religioso obligatorio.

3. Situación actual

La igualdad de género es un tema que a lo largo de la historia se ha ido trabajando y luchando por la igualdad de derechos, oportunidades y trato, sin distinción de género, de esta manera en la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 1 del artículo 3 *“precisa como un deber del Estado: (...) Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...)”*.

En el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador dispone *“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. (...)”*.

En la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, el 10 de enero de 2023, se establece como objeto *“(...) Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad (...)”*.

Que, mediante la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, de 10 de enero de 2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 234 de 20 de enero de 2023, se establece como objeto *“(...) Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de*

género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad (...)”.

Mediante el acuerdo ministerial Nro. MDT-2024-013 del Ministerio del Trabajo se emite las directrices para el registro de los Planes de Igualdad, siendo de aplicación obligatoria para los empleadores del Sector Privado que mantengan en su nómina cincuenta o más trabajadores.

3.1. Análisis de los resultados de la encuesta sobre el Plan de Igualdad

3.1.1. Análisis de los datos cuantitativos

- La Sede que más respondió la encuesta sobre el Plan de Igualdad fue Guayaquil, con la participación del 72% de colaboradores de esta sede.
- Mayoritariamente mujeres fueron las que respondieron la encuesta, teniendo la participación del 86% del total de mujeres que existen en la institución.
- Los colaboradores que tienen 40 años en adelante son los que en mayor porcentaje respondieron la encuesta, con una participación del 74%.
- Quienes respondieron mayoritariamente a la encuesta son los docentes, con una participación del 53%.
- El 62% de colaboradores que respondieron a la encuesta tienen una antigüedad en la institución de más de 5 años y el 80% no tiene personal a su cargo.
- El 69% de los colaboradores indican estar al menos medianamente de acuerdo que en la UPS existe la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El 67% de las personas encuestadas indican estar al menos medianamente de acuerdo en que los directivos de la Universidad están sensibilizados y comprometidos para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.
- El 71% de colaboradores indican estar al menos medianamente de acuerdo en que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la Universidad.
- El 69% de las personas encuestadas indican estar al menos medianamente de acuerdo en que la selección del personal en la Universidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
- El 81% de los colaboradores encuestados indican estar al menos medianamente de acuerdo en que la formación que ofrece la Universidad es accesible a todas las personas independientemente de su género.
- El 69% de personas encuestadas indican estar al menos medianamente de acuerdo en que la Universidad ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres en la promoción para cargos directivos.
- El 74% de los colaboradores encuestados indican estar al menos medianamente de acuerdo en que el desarrollo en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.
- El 77% de los encuestados indica estar al menos medianamente de acuerdo en que la asignación de salarios se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

- El 72% de las personas encuestadas indica estar al menos medianamente de acuerdo en que se favorece en la Universidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- El 67% de los colaboradores encuestados indican estar al menos medianamente de acuerdo en que la Universidad aplica mecanismos con sus colaboradores y colaboradoras ante situaciones que afecten su vida personal, familiar y laboral.
- El 61% de encuestados indican estar al menos medianamente de acuerdo en que las personas que se acogen a jornadas reducidas tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto de los colaboradores/as.
- El 71% de colaboradores encuestados indica estar al menos medianamente de acuerdo en que la Universidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual o por razón de sexo (Protocolo de actuación).
- El 60% de los colaboradores que respondieron la encuesta indican que, si han sido informados del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.
- El 97% de colaboradores encuestados indican que, si están de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la Universidad.

3.1.2. Análisis de los datos cualitativos

Las categorías donde un mayor número de hombres opinan son: comunicación, igualdad, mejorar, normativa, género y designación por méritos. Podría entenderse que para los hombres falta mejorar la comunicación sobre este tema y que es necesario que la designación de cargos se realice por méritos que por sobre los aspectos igualitarios.

Las categorías en la que las mujeres opinan en mayor número son: capacitación, desigualdad, discriminación, oportunidad, trabajo, vida personal y familiar. Estos aspectos se relacionan que las mujeres en la UPS se sienten vulnerables y afectadas en lo relacionado a la igualdad, por eso se refieren en mayor número a desigualdad, discriminación y oportunidad. Además, ven una afección entre el trabajo y su vida personal y familiar. Su opinión hace ver la importancia de la capacitación como una oportunidad para concientizar a la comunidad universitaria, y mejorar esta realidad.

Las palabras más mencionadas por los colaboradores y las colaboradoras son: mujer, igualdad, hombre, género y oportunidad. Al revisar las afirmaciones de las mujeres, ellas se refieren mayoritariamente a: mujer, igualdad, género, hombre, universidad y docente; en cambio los hombres mencionan: igualdad, mujer, hombre, género, oportunidad y universidad.



Palabras de mayor aparición en las respuestas a nivel de todos los que respondieron la pregunta abierta.



Palabras de mayor aparición en las respuestas a nivel de mujeres.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General:

- Generar en la Universidad Politécnica Salesiana la igualdad de trato y de oportunidades entre todos los miembros de la comunidad universitaria y la eliminación de la discriminación por razón de género, a través de la implementación del Plan de Igualdad.

4.2. Objetivos Específicos:

- Analizar la situación actual de la Universidad Politécnica Salesiana desde un enfoque de género.
- Diseñar estrategias que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades en hombres y mujeres en la UPS.
- Ejecutar las estrategias planteadas en el Plan de Igualdad en el período del 2024 al 2028.

5. Ámbito personal y temporal de aplicación

El Plan de Igualdad será de aplicación para todos los colaboradores, personal administrativo y docente de la Universidad Politécnica Salesiana y entrará en vigor desde agosto 2024 hasta agosto 2028.

6. Diagnóstico de la situación de la institución y áreas clave de actuación

El diagnóstico del Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica Salesiana se llevó a cabo desde un enfoque de género, teniendo en cuenta nueve ejes de actuación, Selección y contratación de personal con enfoque de género, Formación y capacitación, Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos, y en ascensos, Eliminación de Brecha Salarial; a igual trato, igual remuneración, Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, Prevención de riesgos con perspectiva de género, Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa.

• Ejes de actuación y estrategias a implementar

A continuación, se presenta los nueve ejes de actuación propuestos por el Ministerio de Trabajo y en cada eje se presenta las estrategias, que luego de un diagnóstico de la situación actual de la Universidad Politécnica Salesiana desde un enfoque de género, se busca de la igualdad de trato y de oportunidades sin distinción de género en toda la comunidad universitaria.

6.1. Selección y contratación de personal con enfoque de género

En las contrataciones del año 2023 en cargos directivos y operativos existe una mayor cantidad de hombres contratados, la diferencia entre géneros en cargos directivos es del 30% y en cargos

operativos el 16%. Mientras que, en los cargos intermedios la mayor cantidad corresponde a mujeres, con una diferencia del 6%.

En el año 2023, el mayor número de desvinculaciones corresponde a los hombres, esto está relacionado con la cantidad de hombres y mujeres que laboran en la Universidad.

En las incorporaciones del año 2023, existe un mayor número de contrataciones de mujeres, entre los tipos de contratos que más se ocupa para las contrataciones es el Indefinido a tiempo completo, servicios profesionales tiempo parcial, régimen especial medio tiempo y régimen especial tiempo parcial.

6.1.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Capacitar a todas las personas que intervienen en el proceso de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión.	- Realizar el plan de capacitación al personal encargado del proceso de selección. - Ejecutar el procedimiento de capacitación al personal encargado del proceso de selección.	\$ 4.000,00	Ejecutores: Bienestar Universitario, Gestión del Talento Humano, Procuraduría. Responsable: Comisión de Igualdad	Julio 2024	Diciembre 2024
Implementar procedimientos de selección de personal, equitativos que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones.	-Revisar los procedimientos de selección de personal enfocados en capacidades, aptitudes y que propendan a la paridad, sin ningún tipo de discriminación.	\$2.000,00	Ejecutores: Gestión del Talento Humano, Procuraduría, Procesos. Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Enero 2025
Fomentar la NO discriminación, por sexo, género, etnia, población LGBTI, movilidad humana en la contratación	- Continuar con el cumplimiento de la normativa legal vigente en procesos de selección de personal, acatando lo referente a prohibiciones de exigencia de requisitos en selección de personal. - Revisar la normativa de Reglamento de selección y contratación de Personal docente y administrativo, Reglamento interno de trabajo y Política de Acción Afirmativa.	\$ 5.000,00	Ejecutores: Gestión del Talento Humano, Procuraduría, Procesos. Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Mayo 2025
Institucionalizar criterios de selección de personal que fomenten la igualdad de oportunidades	- Revisar el reglamento interno y/o código de ética en el marco de los criterios de igualdad en procesos de selección de personal.	\$ 2.000,00	Ejecutores: Gestión del Talento Humano, Procuraduría. Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Enero 2025

6.2. Formación y Capacitación

En el año 2023, en los cargos directivos y cargos medios, más de las tres cuartas partes de colaboradores han recibido capacitación, mientras que en los cargos operativos menos de la cuarta parte de colaboradores han recibido formación.

En los cargos directivos y medios, el 78 % de colaboradores han recibido formación en la jornada de trabajo, en mayor porcentaje las mujeres, y en los cargos operativos menos de la cuarta parte (7%) han recibido formación durante la jornada de trabajo, y en este grupo, los que menos han recibido formación son los hombres.

El 27 % de los colaboradores formados fuera de la jornada de trabajo está en los cargos medios, siendo la mayoría hombres, mientras que en los cargos directivos y operativos el 4 % recibió formación fuera de la jornada laboral, de este grupo, en su mayoría hombres.

En el año 2023, en los cargos medios el 3% de mujeres han recibido ayuda económica para cursar programas de postgrado y con relación a los hombres, no existe ningún caso. En los cargos operativos, el 1% de los hombres han accedido a un apoyo económico para cursar un postgrado y con relación a las mujeres, no existe ningún caso.

En los cargos directivos y medios, el 78 % de colaboradores han recibido formación en Habilidades Blandas, en su mayoría mujeres, y el 7 % en los cargos operativos, en su mayoría mujeres.

Con relación a la formación en habilidades duras, quienes han recibido mayor formación en este tema son los colaboradores en cargos medios (27%), en su mayoría hombres. Mientras que, en los cargos directivos y operativos el 4% de colaboradores han recibido este tipo de formación.

6.2.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Identificar necesidades reales de formación para las y los trabajadores de la empresa en relación con las funciones que desempeñan.	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar con el cumplimiento del levantamiento de información de necesidades de capacitación del personal docente. Realizar el diagnóstico de necesidades de formación del personal administrativo mediante encuestas. - Supervisar el cumplimiento de la identificación de las necesidades de capacitación que se desarrolla desde cada área de la UPS. 	\$ 2.000,00	Ejecutores: Vicerrectorado académico, Comisión de Igualdad y Gestión del Talento Humano	Septiembre 2024	Diciembre 2024

Fomentar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como aumentar la productividad de la empresa.	- Ejecutar el plan de formación de la UPS con la que cuenta cada área. - Seguimiento y retroalimentación al plan de formación con el que cuenta cada área de la UPS.	\$ 300.000,00	Ejecutores: Comisión de Igualdad Vicerrectorado Académico Gestión de Talento Humano	Enero 2025	Enero 2026
Promover el tiempo óptimo de desconexión de las y los trabajadores.	- Capacitar en el tema organización de trabajo y gestión de proyectos para líderes. - Revisar las Políticas de capacitación y formación.	\$ 25.000,00	Ejecutores: Gestión de Talento Humano, Bienestar Universitario, Procuraduría, UNISSMA, Comisión de igualdad. Responsable: Comisión de Igualdad	Febrero 2025	Marzo 2025
Fomentar la formación y profesionalización del personal.	- Ejecutar el Plan de Capacitación de la UPS. - Revisar el instructivo de otorgamiento de becas para estudios de cuarto Nivel.	\$ 305.000,00	Ejecutores: Vicerrectorado académico. Gestión de Talento Humano Procuraduría.	Enero 2025	Julio 2028

6.3. Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos, y en ascensos.

Del número total de mujeres que existe en la institución, el 2% (14 mujeres) han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior, mientras que del total de hombres que existe en la institución, el 3% (31 hombres) han sido ascendidos en el año 2023.

En el año 2023, donde se identifica mayoritariamente la promoción salarial, sin cambio de puesto de trabajo es en los casos operativos, 170 mujeres y 143 hombres, en la Universidad Politécnica Salesiana este incremento salarial no está ligada a un género, sino la última que se realizó fue con el objetivo de equiparar los sueldos a la tabla salarial aprobada al año 2023.

La promoción salarial, vinculada a un cambio de puesto de trabajo en los cargos intermedios se identifica a 2 mujeres y 1 hombre con un incremento salarial y en cargos operativos se evidencia este incremento a 4 mujeres y 5 hombres.

Únicamente en los cargos operativos se evidencia cambios de puesto de trabajo por concurso o prueba, en total 8 mujeres y 20 hombres, mientras que, un cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por decisión de la empresa es en los cargos directivos e intermedios.

6.3.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Crear políticas de promoción de personal que incorporen criterios de igualdad de género y méritos, en base a la normativa legal vigente.	- Revisar las políticas de acción afirmativa para la promoción de puestos directivos y ascensos en cargos docentes y administrativos.	\$ 2.000,00	Ejecutores: Comisión de Igualdad	Marzo 2025	Mayo 2025
Crear un mecanismo de seguimiento a la política de promoción que garantice transparencia en el proceso	- Presentar una propuesta del proceso de seguimiento a las políticas de promoción de puestos directivos y ascensos en cargos docentes y administrativos. - Implementar y difundir la propuesta del proceso de seguimiento a las políticas de promoción. - Revisar y Articular la normativa del proceso de contratación y selección.	\$5.000,00	Ejecutores: Comisión de Igualdad	Junio 2025	Agosto 2025
Establecer procesos de promoción y ascenso, en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores.	- Visibilizar los procesos de promoción y ascenso a través de campañas comunicacionales y procesos de formación. - Asesorar sobre los procesos de promoción y ascenso. - Revisar la política de incentivos para el personal UPS, instructivo para la promoción del personal administrativo de la UPS y Política de Acción Afirmativa.	\$ 3.000,00	Ejecutores: Comisión de Igualdad	Septiembre 2025	Noviembre 2025

6.4. Eliminación de Brecha Salarial; a igual trato, igual remuneración

Con relación al número de trabajadores que han recibido incentivos y reconocimientos formales en la Universidad Politécnica Salesiana, más de la cuarta parte (43%) son mujeres, mientras que más de la mitad (57%) de colaboradores que han recibido un incentivo son hombres. La diferencia entre género es del 14%, esto va acorde a la cantidad de hombres y mujeres que existe en la institución.

En la Universidad Politécnica Salesiana no existe ninguna diferencia de salarios por razón de género en los cargos directivos, medios y operativos.

6.4.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Implementar políticas de cumplimiento obligatorio en cuanto a materia de sueldos - salarios que incorporen el criterio de la remuneración igual, por igual trabajo y de igual valor.	- Analizar el cumplimiento del criterio de la remuneración igual, por igual trabajo y de igual valor en la Política Salarial del personal docentes y administrativo de la UPS.	\$ 3.000,00	Responsable: Comisión de Igualdad Ejecutores: Gestión de Talento Humano, Procuraduría, Secretaría Técnica de Finanzas, presupuestos y seguros.	Diciembre 2025	Abril 2026
Establecer un mecanismo de control de remuneraciones, que contemple criterios de variación por metas y desempeño.	- Revisar el cumplimiento de la Política Salarial del personal docente y administrativo de la UPS, el cual es un mecanismo de control de remuneraciones.	\$ 3.000,00	Responsable: Comisión de Igualdad Ejecutores: Gestión de Talento Humano, Procuraduría, Secretaría Técnica de Finanzas, presupuestos y seguros.	Abril 2026	Julio 2028

6.5. Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género

A lo largo del año 2023 en la Universidad Politécnica Salesiana se ha desarrollado 9 campañas de difusión sobre igualdad de género, siendo beneficiarios de estas campañas 18.633 personas.

El contenido de las campañas comunicacionales del año 2023 no invisibiliza el trabajo realizado por mujeres, no se normalizan aspectos negativos como roles o estereotipos machistas, no se sexualiza la imagen de la mujer y se manejan estas campañas mediante una comunicación asertiva.

Los canales de comunicación para las campañas comunicacionales en la Universidad Politécnica Salesiana en el año 2023 han sido reuniones, correo electrónico, cartelera y publicaciones en redes sociales. Por cada canal de comunicación son el 33% mujeres y el 67% hombres que acceden a la información de estas campañas comunicacionales.

6.5.1. Estrategias planteadas

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Establecer prácticas para evitar la redacción de contenidos sexistas, tratamiento de imágenes no sexistas.	Política Comunicacional: Definir la política institucional que cumplan con los estándares de igualdad de género. Revisión de las Políticas de Comunicación.	\$ 6.000,00	Ejecutores: Consejo Superior Gestión de Talento Humano Procuraduría	Enero 2025	Julio 2025

			ST de Bienestar Universitario ST de Comunicación y Cultura		
Ejecutar dos campañas nacionales por año en base al enfoque de género e igualdad.	Realizar campañas de comunicación y sensibilización respecto a transmitir valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los canales de comunicación usados por la institución.	\$4.000,00	Ejecutores: ST de Comunicación y Cultura Direcciones Técnicas de Comunicación	Junio (2025, 2026, 2027, 2028)	Noviembre (2024, 2025, 2026, 2027, 2028)
Analizar las posibles dimensiones y conceptos que podrían configurarse en dinámicas que resten valor a la experiencia, posición, sentir, de individuos, colectivos o grupos sociales vulnerables.	Preparar un baremo de evaluación sobre los contenidos difundidos de la UPS respecto a la premisa de igualdad. Aplicar la evaluación a los contenidos difundidos de la UPS.	\$ 6.000,00	Ejecutores: Carrera de Comunicación de Quito, Cuenca y Guayaquil ST de Comunicación y Cultura Direcciones Técnicas de Comunicación Responsable: Comisión de Igualdad	Enero 2025	Enero 2027
Socializar y mantener informados a todas y todos los trabajadores de la empresa a cerca de la implementación de los Planes de Igualdad	Comunicar los resultados demuestra el compromiso con la igualdad de oportunidades en convocatoria presencial a los colaboradores. Comunicar el Plan de Igualdad a través de campañas comunicacionales.	\$9.000,00	Ejecutores: Gestión de Talento Humano Procuraduría ST de Bienestar Universitario ST de Comunicación. Direcciones Técnicas de Comunicación Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Noviembre 2024

6.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En la Universidad Politécnica Salesiana en el estado civil de soltera/o y casada/o, se encuentra el mayor porcentaje de personas contratadas, del total de personas solteros/as, el 43% son mujeres y el 57% son hombres, y del personal casado/a, el 38% son mujeres y el 62% son hombres.

En las responsabilidades familiares de los colaboradores de la Universidad, la edad de 12 a 17 años es la edad más común, y de este grupo el 42% son mujeres y el 58% son hombres.

En los mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como es el uso de guardería en la empresa y flexibilidad de horarios y teletrabajo, existe la participación del 50% de

hombres y 50% de mujeres. Mientras que, en los mecanismos de conciliación de ampliación de permiso de paternidad o maternidad y subsanaciones económicas para guardería, ha accedido una mujer en el año 2023.

6.6.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Contar con el diagnóstico institucional sobre el acceso de permisos y acogimiento a derechos disgregados por género.	-Realizar el diagnóstico del acceso de permisos y ejercicio de los derechos laborales.	\$ 2.000,00	Ejecutores: Gestión de Talento Humano, Vicerrectorado de investigación. Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Noviembre 2024
Establecer acciones para favorecer al cumplimiento de derechos relacionados a la conciliación de vida personal, familiar y laboral.	Revisión del Reglamento Interno de la UPS sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Revisión y desarrollo de un proceso de implementación de teletrabajo en ciertos cargos. - Implementar y aplicar la política para la Conciliación del trabajo con la vida personal, familiar y laboral	\$ 6.000,00	Ejecutores: Procuraduría, Unidad de Procesos, Gestión de Talento Humano, Bienestar Universitario. (Comisión de Igualdad) Responsable: Comisión de Igualdad	Enero 2025	Julio 2025
Desarrollar un mecanismo de monitoreo de la situación salarial de las personas que están utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.	- Revisión de la aplicación de la Política Salarial de la UPS.	\$ 6.000,00	Ejecutores: Comisión de Igualdad Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Diciembre 2028

6.7. Prevención de riesgos con perspectiva de género

La Unidad de Seguridad Salud y Medio Ambiente, no monitorea dentro de sus indicadores una diferenciación en el análisis del proceso de identificación y evaluación de riesgos de números de mujeres u hombres beneficiados de medidas preventivas implementadas, debido a que responde a puestos de trabajo sin importar el sexo del colaborador.

El proceso para la inspección del puesto de trabajo, exámenes ocupacionales o si parte de la solicitud de un colaborador, el proceso responde de manera igualitaria conforme al Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

6.7.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Contar con el diagnóstico de la realidad de la empresa en cuanto a seguridad de riesgos psicosociales con énfasis en mujeres embarazadas y período de lactancia.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar a la población en situación de riesgo, con énfasis en mujeres embarazadas y período de lactancia. - Identificar los riesgos psicosociales de la población a través de una encuesta. - Realizar un plan de atención a los riesgos psicosociales identificados. 	\$ 10.000,00	Ejecutores: Técnico de Seguridad de Sede. (UNISSMA) Gestión de Talento Humano. Responsable: Comisión de Igualdad	Enero 2025	Diciembre 2025
Implementar medidas de prevención de riesgos del personal incluyendo para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	- Realizar el plan de prevención de riesgos del personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	\$ 5.000,00	Ejecutores: Técnico de Seguridad de Sede (UNISSMA) Gestión de Talento Humano Responsable: Comisión de Igualdad	Enero 2025	Diciembre 2025
Contar con una matriz de EPP por puesto de trabajo considerando las características físicas.	- Dotar los EPP en base de la matriz del puesto de trabajo.	\$ 15.000,00	Ejecutores: UNISSMA - Gestión de Talento Humano - Médico de seguridad. Responsable: Comisión de Igualdad	Enero 2025	Diciembre 2025

6.8. Prevención de la discriminación, Acoso Laboral y Acoso sexual laboral

Como medios de prevención a la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral en la Universidad Politécnica Salesiana se ha desarrollado talleres de sensibilización sobre acoso y violencia de género en el que se capacitó a 134 directivos.

Para socializar información sobre medidas relacionadas con la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral se realizó talleres de sensibilización y actividades recreativas dirigido a 134 colaboradores, y a través de los medios de comunicación institucionales se difundió el Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual dirigido a 1.960 colaboradores.

A través del Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual se ha dado atención a 7 casos de colaboradores en el año 2023.

6.8.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Generar acciones relevantes en apego a la normativa para el abordaje de posibles casos de acoso laboral, discriminación, acoso sexual laboral y toda forma de violencia.	Revisión y actualización del Protocolo de prevención e intervención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. Revisar y actualizar el Reglamento de Procesos disciplinarios de la UPS.	\$ 6.000,00	Ejecutores: Comisión de prevención y atención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. Comisión disciplinaria Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Junio 2025
Establecer criterios de cero tolerancia frente al acoso laboral y acoso sexual laboral.	Revisión y actualización del Protocolo de prevención e intervención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en el marco de la lucha en contra del acoso laboral, violencia y acoso sexual laboral. Revisión y actualización el Reglamento de Procesos disciplinarios de la UPS.	\$ 6.000,00	Ejecutores: Comisión de prevención y atención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. Comisión disciplinaria Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Junio 2025
Definir responsables y rutas de acción para el acompañamiento en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral.	Revisar y actualizar el Protocolo de prevención e intervención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en el marco de la lucha en contra del acoso laboral, violencia y acoso sexual laboral.	\$ 6.000,00	Ejecutores: Comisión de prevención y atención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. Responsable: Comisión de Igualdad	Septiembre 2024	Junio 2025

6.9. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa

Con relación a la cultura de la Universidad Politécnica Salesiana, los objetivos institucionales y su filosofía han sido desarrollados con perspectiva y un enfoque de género.

En el Plan Estratégico Institucional – Carta de Navegación 2023 – 2027, no se realiza de manera excluyente o discriminatorio, el objetivo de este sistema de gestión de la calidad es asegurar la calidad académica, determinando fortalezas y debilidades institucionales, que permitan establecer acciones de mejora y fortalecimiento, transparentar a la comunidad universitaria y la sociedad el nivel de calidad de la oferta académica, y fortalecer la cultura de la universidad.

La Universidad Politécnica Salesiana cumple con la Responsabilidad Social Corporativa porque presenta transparencia en sus procesos, cumple con un comportamiento ético, cumple con los derechos laborales de sus colaboradores y colaboradoras, sus prácticas laborales fomentan el crecimiento profesional de sus colaboradores y reconocimiento de sus logros y alcances. La UPS promueve el bienestar de sus destinatarios a través de sus líneas estratégicas, como son: procesos formativos flexibles, ciclos de valor de la investigación con identidad, calidad, sostenibilidad e innovadores, procesos de vinculación con la sociedad que potencian la docencia e investigación a través de la internacionalización, alineados a las necesidades de desarrollo local y nacional, Gestión y animación de calidad eficiente en el manejo de los recursos, ágil en los trámites administrativos y amigable con el ambiente.

6.9.1. Estrategias planteadas:

Objetivos	Actividades	Presupuesto	Ejecutores	Fecha de inicio	Fecha de fin
Armonizar los instrumentos existentes de la empresa con el compromiso empresarial con la igualdad de género.	- Revisar el reglamento interno de Trabajo, código de ética, Código de convivencia, alineando el compromiso empresarial con la igualdad de género.	\$ 5.000,00	Ejecutores: Comisión de Igualdad Responsable: Comisión de Igualdad	Enero 2025	Enero 2027
Conformar un equipo de gestión permanente para la transversalización del enfoque de género en la empresa.	- Ratificar a la Comisión de Igualdad como equipo permanente para la transversalización del enfoque de género de la UPS.	No aplica	Ejecutores: Rector Responsable: Comisión de Igualdad	Octubre 2024	Febrero 2025
Generar procesos de carácter obligatorio para la sensibilización y formación en temas relacionados a género e igualdad en el mundo del trabajo.	- Diseñar un proceso de sensibilización y formación en temas de género e igualdad. Presentación de la propuesta del proceso de sensibilización y formación en estos temas.	\$ 5.000,00	Ejecutores: Gestión de Talento Humano, Bienestar Universitario, Pastoral Universitaria, Procesos, Vinculación con la Colectividad, Procuraduría.	Enero 2025	Diciembre 2025

			Responsable: Comisión de Igualdad		
"Fomentar la igualdad y no discriminación en las políticas y procesos de gestión de la calidad"	- Revisar las políticas y procesos de gestión de la calidad para el fomento de la igualdad y no discriminación	\$6.000,00	Ejecutores: Planeación, Procuraduría, Direcciones técnicas de Administración e Inventarios, Bienestar Universitario, Gestión de Talento Humano. Responsable: Comisión de Igualdad	Enero 2026	Diciembre 2026

Elaborado por:

Psic. Silvia María Gómez Andrade, Mtr. Secretaria Técnica de Bienestar Universitario	Lcdo. Guido Paul Flores Sisalima, Mtr. Secretario Técnico de Gestión de Talento Humano	Lcda. Andrea Paola Bacuilima Barrera Trabajadora Social de Gestión de Talento Humano
Dra. Ana María Reino Molina, Mtr. Procuradora	Ab. Valeria Alejandra Ordoñez Segarra, Mtr. Asistente de Procuraduría	Ing. Marcela Azucena Campoverde Torres, Mtr. Asistente de la Secretaría Técnica de Bienestar Universitario
Lcda. Luz Marina Castillo Astudillo, PhD. Presidenta de la ADETUPS Cuenca	Lcdo. Roberto Guillermo Ríos Valencia, PhD. Presidente de ADAUPS Quito	Lcdo. Felix Roberto Rangel Donoso, PhD. Presidente ADAUPS Guayaquil
Lcdo. Ángel Luis Torres Toukoumidis, PhD. Secretario Técnico de Comunicación y Cultura	Ing. Klever Humberto Ochoa Briones, Mtr. Técnico de Seguridad, Salud y Medio Ambiente	Ing. Germán Ernesto Parra González, Mtr. Secretario Técnico de Planeación, Evaluación y Acreditación.