



**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL
2022 – 2025**



Autoridades

Dr. Fabricio Guevara Viejo
Rector
rectorado@unemi.edu.ec
jguevarav@unemi.edu.ec

Dr. Jesennia Cárdenas Cobo
Vicerrectora Académico de Formación De Grado
vicerrectorado_academico@unemi.edu.ec
jcardenasc@unemi.edu.ec

Dr. Edwain Carrasquero Rodríguez
Vicerrector de Investigación y Posgrado
vr_investigacion_posgrado@unemi.edu.ec
ecarrasqueror@unemi.edu.ec

Dra. Mayra D'Armas Regnault
Vicerrectora de Vinculación
vr_vinculacion@unemi.edu.ec
mdarmasr@unemi.edu.ec

Personal de apoyo

Lcda. Patricia Guadalupe Solis
Coordinadora del Vicerrectorado Académico de Formación de Grado
yguadalupes@unemi.edu.ec

Mgs. Roxana Granda Campoverde
Analista de Desarrollo Institucional
rgrandac@unemi.edu.ec

Mgs. Jully Guijarro Oñate
Trabajador Social de Bienestar Universitario
jguijarro@unemi.edu.ec

Lcda. Damaris Solorzano Rezabala
Experto de Seguridad y Salud Ocupacional
dsolorzanor3@unemi.edu.ec

Equipo Táctico

Dr. Nibia Novillo Luzuriaga
Decana - Facultad de Salud y Servicios Sociales
nnovillol@unemi.edu.ec

Mgs. Deysi Medina Hinojosa
Decana - Facultad Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho
dmedinah@unemi.edu.ec

Mgs. Víctor Rea Sánchez
Decano - Facultad de Ciencias e Ingenierías
vreas@unemi.edu.ec

Mgs. Walter Loor Briones
Decano - Facultad de Educación
wloorb@unemi.edu.ec

Mgs. Mariela Lozada Meza
Directora de Bienestar Universitario
soportebienestar@unemi.edu.ec
mlozadam@unemi.edu.ec

Ing. José Guevara Sandoya
Director de Talento Humano
talento_humano@unemi.edu.ec
jguevaras@unemi.edu.ec

ÍNDICE

Presentación.....	6
Introducción	8
Justificación	9
Marco Legal.....	10
Plan de Igualdad	16
1. Antecedente.....	16
2. Fines y principios	17
3. Alineación con la Planificación Nacional e Institucional	18
3.1. Plan Nacional de Desarrollo	18
3.2. Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2022– 2025	19
4. Objetivos	21
5. Ámbito personal y temporal de aplicación	21
6. Diagnóstico Institucional.....	21
6.1. Autoridades.....	22
6.2. Profesores	23
6.3. Estudiantes.....	24
6.4. Personal administrativo	27
6.5. Personal de servicios generales (trabajadores)	29
6.6. Conclusión general referente a GÉNERO	30
6.7. Conclusión general referente a DISCAPACIDAD.....	30
6.8. Conclusión general referente a INTERCULTURALIDAD	30
7. Principios para garantizar la Igualdad de los actores de UNEMI	31
7.1. Principio de igualdad.....	31
7.2. Principio de equidad y protección.....	31
7.3. Principio de participación y no discriminación.....	32
7.4. Principio de interculturalidad.....	32
7.5. Principio de Desarrollo Integral e Incluyente.....	32
7.6. Principio de Progresividad y no regresión.....	32
7.7. Principio de opción preferencial	33
8. Materias objeto de actuación y medidas a implementar	33

8.1.	Medida a implementar: Comunicación interna y externa	33
8.2.	Medida a implementar: Promoción del personal académico y desarrollo profesional.....	35
8.3.	Medida a implementar: Selección y contratación de personal	36
8.4.	Medida a implementar: Formación	38
8.5.	Medida a implementar: Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	39
8.6.	Medida a implementar: Sensibilización y cultura	41
8.7.	Medida a implementar: Vinculación e Investigación.....	43
8.8.	Medida a implementar: Enseñanza y capacitación.....	44
8.9.	Medida a implementar: Inclusión	47
9.	Estrategias de actuación	49
10.	Presupuesto	50
11.	Ejecución	50
12.	Seguimiento y evaluación	50
13.	Recomendaciones técnicas para la implementación del Plan de Igualdad	51
13.1.	Etapa 1: Aprobación del Plan de Igualdad por parte del Órgano Colegiado Académico Superior - OCAS.....	51
13.2.	Etapa 2. Socialización y comunicación	51
14.	Anexos	52

Presentación

La Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), bajo el Direccionamiento Estratégico de sus Autoridades, Dr. Fabricio Guevara Viejo [Rector], Dra. Jesennia Cárdenas Cobo [Vicerrectora Académica de Formación de Grado], Dr. Edwain Carrasquero Rodríguez [Vicerrector de Investigación y Posgrado] y Dra. Mayra D'Armas Regnault [Vicerrectora de Vinculación], y con base en la planificación estratégica proyectada hasta el 2025, desarrolló estrategias encaminadas a lograr los objetivos institucionales.

Objetivo estratégico de investigación

Consolidar el ecosistema de I+D+i en la UNEMI y la producción científica pertinente, en función del desarrollo regional y nacional.

Estrategia 1: Construir líneas de investigación que respondan de forma pertinente al contexto científico tecnológico y socio-político, en concordancia con los dominios académico e identidad institucional

Objetivo estratégico de gestión

Implantar un modelo de gestión que integre e interrelacione las funciones sustantivas de la UNEMI.

Estrategia 1: Implantar un modelo de gestión administrativa que sirva de soporte para garantizar la eficiencia y eficacia en las funciones sustantivas, mediante normativas, procesos y asignación de recursos.

Estrategia 2: Garantizar la calidad y mejora continua de los procesos de la UNEMI.

Las normativas que se consideraron para la planificación van desde la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, Modelo de Evaluación Externa de Universidades y Escuelas Politécnicas; y las internas, el Estatuto Orgánico, Reglamento de Bienestar Universitario y Políticas de Acción Afirmativa.

El presente plan es aplicable a todos los actores de la UNEMI, para promover y garantizar la igualdad según las condiciones establecidas en este documento.

Número de autoridades	Número de profesores titulares	Número de profesores ocasionales	Número de estudiantes	Número de personal administrativo	Número de personal trabajador
8 ¹	228	509	68.588	232	92

Por lo anterior, el objetivo del presente plan es de Promover una cultura organizacional que garantice los principios de igualdad entre los diferentes estamentos universitarios.

¹ Se consideran a las autoridades ejecutivas y académicas (Rector, Vicerrectores, Decanos)

Direccionamiento Estratégico	Rectorado
Direccionamiento Académico Estratégico	Vicerrectorado Académico de Formación de Grado
Unidad ejecutora	Dirección de Bienestar Universitario
Vigencia del plan	Desde diciembre 2022 hasta diciembre 2025
Elaborado por	Equipo operativo de las áreas tácticas y estratégicas
Revisado por	Mgs. Mariela Lozada Meza – Directora de Bienestar Universitario
	Ing. José Guevara Sandoya – Director de Talento Humano
Verificado por	Dra. Jesennia Cárdenas Cobo – Vicerrectora Académica de Formación de Grado
	Dr. Fabricio Guevara Viejó – Rector
Aprobado por	Órgano Colegiado Académico Superior

Introducción

El presente Plan integra una estrategia de transversalización de los ejes de igualdad (discapacidades, interculturalidad, género y ambiente). Se establece como un esfuerzo por incidir en las políticas, procedimientos, el cambio cultural y programas de la Universidad Estatal de Milagro, para trazar un camino hacia la igualdad plena y la respectiva inclusión de todas y todos, por medio de un proceso operativo y sistemático.

Cabe recalcar que el enfoque de igualdad, busca permitir profundizar una visión garantista de derechos para, consolidar una comunidad universitaria diversa y participativa. La UNEMI desde sus inicios, ha promovido la generación de condiciones de igualdad, en correspondencia con una visión de una comunidad universitaria solidaria, altamente incluyente, diversa, que tiene como prioridad la transmisión de determinados valores como el respeto a la cultura de paz, las ideas, la libertad de pensamiento, la igualdad de género, la equidad y justicia; y el diálogo intercultural.

La UNEMI como institución transmisora y generadora de conocimiento y como espacio de debate y de reflexión, con un espíritu abierto y crítico, está dispuesta a colaborar en la construcción de la igualdad a través de la formación, la innovación, la investigación y la difusión de comportamientos y valores basados en el respeto a los derechos humanos.

Este Plan contempla una serie de ejes de actuación considerados prioritarios y que abarcan todas las áreas a nivel integral, para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.

Justificación

El Plan de Igualdad contiene elementos para mejorar la calidad de permanencia a todos los integrantes de la comunidad universitaria. De manera prioritaria, se aborda los siguientes ejes: interculturalidad, género, discapacidad y vulnerabilidad socioeconómica, atendiendo a la normativa vigente.

El plan de igualdad en la enseñanza constituye las actuaciones que favorezcan el razonamiento de las diferencias culturales, sociales y biológicas entre hombres y mujeres para entablar condiciones estudiantiles que permitan reparar las discriminaciones y estereotipos sexistas o de otra índole. Propende además la formación del alumnado en la soberanía personal que es la base para promover el cambio en ambientes de desequilibrios.

Marco Legal

Constitución del Ecuador

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Art. 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva.

Este sistema se regirá 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 tecnológica global.

Art. 356.- La educación superior pública será gratuita hasta el tercer nivel.

El ingreso a las instituciones públicas de educación superior se regulará a través de un sistema de nivelación y admisión, definido en la ley. La gratuidad se vinculará a la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes.

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.

Ley Orgánica de Educación Superior

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior. - 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.

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes. - Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

- b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades;

Art. 12.- Principios del Sistema. - 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.

Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades. - 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.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior cumplirán con el principio de igualdad de oportunidades a favor de los ecuatorianos en el exterior, retornados y deportados, de manera progresiva, a través de su inclusión o del desarrollo de programas como los destinados a la implementación de educación superior a distancia o en línea.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades.

Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.

Art. 77.- Becas y ayudas económicas. - Las instituciones de educación superior establecerán programas de becas completas, o su equivalente en ayudas económicas a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares, en cualquiera de los niveles de formación de la educación superior.

Serán beneficiarios quienes no cuenten con recursos económicos suficientes, los estudiantes regulares con alto promedio y distinción académica o artística, los deportistas de alto rendimiento que representen al país en eventos internacionales, los estudiantes que hayan ejecutado proyectos de emprendimiento innovadores, las personas con discapacidad, y las pertenecientes a pueblos y nacionalidades del Ecuador, ciudadanos ecuatorianos en el exterior, migrantes retornados o deportados a condición de que acrediten niveles de rendimiento académico regulados por cada institución.

Los criterios para la concesión de becas serán condición económica, situación de vulnerabilidad, proximidad territorial, excelencia y pertinencia. Adicionalmente se podrá tomar como criterio para la adjudicación de becas a la reparación de derechos ordenada por Juez competente. Los mecanismos y valores de las becas para la adjudicación serán reglamentados por el órgano rector de la educación superior.

Corresponde a las instituciones de educación superior la selección y adjudicación de los estudiantes beneficiarios de las becas, en razón de su autonomía responsable y el cumplimiento de la política pública emitida para el efecto.

Art. 81.- De la Admisión y Nivelación. - El ingreso a las instituciones de educación superior públicas se regula a través del Sistema de Nivelación y Admisión, para todos los y las aspirantes. El sistema se rige por los principios de méritos, igualdad de oportunidades y libertad de elección de carrera o carreras e institución.

Ley Orgánica para prevenir y erradicar la Violencia contra las mujeres

Art. 1.- Objeto. El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.

Art. 2.- Finalidad. Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen

la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia.

Art. 7.- Enfoques. En la aplicación de la presente Ley se considerarán los siguientes enfoques:

- a) Enfoque de género,
- b) Enfoque de derechos humanos,
- c) Enfoque de interculturalidad,
- d) Enfoque intergeneracional,
- e) Enfoque de integralidad,
- f) Enfoque de interseccionalidad.

Reglamento para garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior

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

- 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.

Art. 19.- Evaluación y Seguimiento.- La Unidad encargada diseñará y aplicará 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.

TERCERA.- Las IES, en función del diagnóstico institucional, deberán establecer un Plan de Igualdad institucional. El plan contendrá metas a corto, mediano y largo plazo y será ejecutado a través de los mecanismos e instrumentos que definan las IES, principalmente por medio de normas internas, políticas institucionales, y asignaturas en carreras y programas.

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

SEGUNDA.- A partir de la vigencia de este Reglamento, las IES deberán realizar un diagnóstico institucional en función de lo aquí establecido. Dicho diagnóstico servirá para la elaboración del Plan de Igualdad Institucional que será notificado al CES en los periodos descritos. Por tratarse del primer Plan Institucional, las IES no deberán presentar la matriz de resultados.

Estatuto Orgánico de la UNEMI

Art. 6.- Principios. - La Universidad Estatal de Milagro se regirá 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.

Esta institución por formar parte del Sistema de Educación Superior, y por consiguiente del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se regirá 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.

Art. 26.- Garantía de la igualdad de oportunidades.- La Universidad Estatal de Milagro garantizará, al personal académico, estudiantes, servidores y trabajadores, las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del Sistema; sin discriminación de género, 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.

Art. 27.- Acceso y condiciones para personas con discapacidad o condición discapacitante. - La Universidad promoverá el acceso, permanencia, movilidad y egreso para las personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad y pertinencia bajo las regulaciones contempladas en la Constitución de la República; los instrumentos internacionales de derechos humanos; la LOES y su Reglamento; y toda norma conexas que sea de beneficio para las personas con discapacidad o condición discapacitante.

Además, la Universidad se compromete con 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.

Así mismo, se garantiza que las instalaciones académicas y administrativas poseen las condiciones necesarias para que estas personas no sean privadas del derecho a desarrollar sus actividades, potencialidades y habilidades.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad, es un instrumento que articula un conjunto de medidas que, de forma ordenada y sistemática, tienen por objetivo contribuir a promover la igualdad real de todas las personas, eliminando todo tipo de discriminación que, por razones de sexo, género, étnico culturales, orientación sexual, lugar de origen, condición socio económica, entre otros que afecten el ejercicio pleno de los derechos de las personas.

La UNEMI, dado su rol de contribuir con la investigación, la formación y el desarrollo del pensamiento crítico tiene una tarea central para contribuir en los cambios culturales que modifiquen los estereotipos de género que reproducen socialmente y perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres, así como la discriminación étnico cultural y sexo- genérica.

Es fundamental que la comunidad universitaria este sensibilizada y conozca los elementos causantes de estas condiciones de desigualdad y discriminación a fin de contar con su activo involucramiento en este Plan.

1. Antecedente

La Ley Orgánica de Educación Superior, en el artículo 71, establece el principio de igualdad de oportunidades que 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 y discapacidad”.

Con este mandato el Consejo de Educación Superior aprobó el Reglamento para garantizar la Igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior, en el cual dispone que las Instituciones de Educación Superior la elaboración de sus respectivos planes de Igualdad Institucional.

En este marco, la Universidad Estatal de Milagro decide elaborar, aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad, que contempla la generación de un diagnóstico de parámetros de igualdad con variables de género, interculturalidad, discapacidad y condiciones socioeconómicas.

2. Fines y principios

Según el artículo 1 del Estatuto Orgánico institucional, la Universidad Estatal de Milagro es una Institución de Educación Superior con personería jurídica, de derecho público, sin fines de lucro, que goza de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, facultada para ejercer actividades de autogestión económica.

Fines: Son fines de la Universidad Estatal de Milagro los establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior y acogidos por el Artículo 4 del Estatuto Orgánico:

- Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas;
- Fortalecer en los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;
- Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional;
- Formar académicos y profesionales responsables, 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.
- Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución de la República y en el Plan Nacional de Desarrollo;
- Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional en armonía con los derechos de la naturaleza constitucionalmente reconocidos, priorizando el bienestar animal;
- Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico;
- Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o vinculación con la sociedad;
- Impulsar la generación de programas, proyectos y mecanismos para fortalecer la innovación, producción y transferencia científica y tecnológica en todos los ámbitos del conocimiento;
- Reconocer a la cultura y las artes como productoras de conocimientos y constructoras de nuevas memorias, así como el derecho de las personas al

acceso del conocimiento producido por la actividad cultural, y de los artistas a ser partícipes de los procesos de enseñanza en el Sistema de Educación Superior;

- Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe superior, con criterios de calidad y conforme a la diversidad cultural; y,
- Fortalecer la utilización de idiomas ancestrales y expresiones culturales, en los diferentes campos del conocimiento.

Principios. - La Universidad Estatal de Milagro se regirá 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.

Esta institución, por formar parte del Sistema de Educación Superior, y por consiguiente del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se regirá 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.

3. Alineación con la Planificación Nacional e Institucional

3.1. Plan Nacional de Desarrollo

Objetivo 7: Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.

Política 7.4: Fortalecer el Sistema de Educación Superior bajo los principios de libertad, autonomía responsable, igualdad de oportunidades, calidad y pertinencia; promoviendo la investigación de alto impacto.

Metas:

- Incrementar la tasa bruta de matrícula en educación superior terciaria del 37,34% al 50,27%.
- Disminuir la tasa de deserción en el primer año en la educación superior del 21,84% al 19,89%
- Incrementar el número estudiantes matriculados en educación superior en las modalidades a distancia y en línea de 78.076 a 125.417
- Incrementar el número de investigadores por cada 1.000 habitantes de la Población Económicamente Activa (PEA), de 0,55 a 0,75.

Objetivo 14: Fortalecer las capacidades de Estado, con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.

Política 14.3 Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.

Metas:

- 2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,10 a 8,00.

3.2. Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2022– 2025

El Plan de Igualdad está estrechamente vinculado al cumplimiento de los elementos orientadores de la institución.

Elementos Orientadores UNEMI

- Misión: Formar profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrollar investigación relevante y ofertar servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.
- Visión: Ser una universidad de docencia e investigación.
- Valores institucionales: Respeto, solidaridad, transparencia, equidad, responsabilidad, sencillez y honestidad.

Y está alineado con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2022–2025 mediante estrategias ancladas a los objetivos estratégicos de Docencia, Investigación y Vinculación, respectivamente:

Objetivos estratégicos institucionales

- OEI 1.: Consolidar la oferta académica en función del desarrollo regional y nacional.
- OEI 2.: Consolidar el ecosistema de I+D+i en la UNEMI y la producción científica pertinente, en función del desarrollo regional y nacional.
- OEI 3.: Mejorar la pertinencia de los programas y proyectos de Vinculación con la Sociedad, en función del desarrollo regional y nacional.
- OEI 4.: Implantar un modelo de gestión que integre e interrelacione las funciones sustantivas de la UNEMI.

Tabla 1

Objetivos, estrategias e indicadores institucionales

Objetivo	Estrategia	Indicador
OEI1. Docencia	E1.1. Capacitar en temas pedagógicos y actualización afín al área de conocimiento al personal académico, a nivel nacional e internacional.	Número de estudiantes que incrementan la matrícula de grado.
	E1.4. Incrementar de manera sostenida la oferta de cupos, para atender la demanda de educación superior.	
OEI2. Investigación	E2.3. Formular proyectos de investigación institucional multidisciplinarios, a partir de los problemas científicos-tecnológicos y socio-políticos de las cadenas productivas, priorizadas por la institución.	Número de proyectos de investigación multidisciplinarios aprobados.
	E2.5. Integrar redes nacionales e internacionales para la investigación, cooperación científica e innovación.	
OEI3. Vinculación	E3.1. Incrementar la asignación de recursos para ejecutar proyectos de vinculación con la sociedad, que respondan a las necesidades del contexto y a los dominios académicos institucionales.	Número de proyectos de vinculación multidisciplinarios aprobados.
OEI4. Gestión	E4.1. Implantar un modelo de gestión administrativa que sirva de soporte para garantizar la eficiencia y eficacia en las funciones sustantivas, mediante normativas, procesos y asignación de recursos.	Porcentaje (%) de satisfacción con la calidad de los servicios brindados por la institución.
	E4.3. Asignar eficientemente los recursos, para contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Porcentaje (%) de incremento en la ejecución del presupuesto institucional.
	E4.4. Fortalecer la infraestructura de las TIC con énfasis en el desarrollo de la oferta académica en modalidades presencial, semipresencial y en línea.	
	E4.5. Ampliar la infraestructura civil de la Universidad para atender los requerimientos de las funciones sustantivas y el crecimiento de la comunidad universitaria.	

Fuente: Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de UNEMI, pág. 16

4. Objetivos

Objetivo general

Promover una cultura organizacional que garantice los principios de igualdad entre los diferentes estamentos universitarios.

Objetivos específicos

- Establecer prácticas que promuevan el acceso, movilización, permanencia y promoción en sus respectivos ámbitos de personal académico, estudiantes, personal administrativo y trabajadores.
- Adoptar 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.
- Crear condiciones idóneas que permitan el óptimo desempeño en las gestiones tanto académicas como administrativas
- Promover la participación en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones a fin de fomentar la igualdad de condiciones en la UNEMI.
- Formar a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista y en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación institucional, mediante la elaboración de la guía y aplicación de lenguaje neutro.

5. Ámbito personal y temporal de aplicación

El Plan de Igualdad será de aplicación para toda la comunidad de la Universidad Estatal de Milagro - UNEMI. En cuanto al ámbito temporal entrará en vigor en la fecha de su aprobación y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2025. El Plan se mantendrá prorrogado hasta la aprobación de uno nuevo.

6. Diagnóstico Institucional

En el diagnóstico institucional fue elaborado con datos obtenidos hasta el periodo académico mayo-septiembre 2022, en donde se pudo identificar las limitaciones y oportunidades que tiene la Universidad Estatal de Milagro - UNEMI, frente a la búsqueda de la igualdad entre sus actores, el respeto de sus derechos y el ejercicio de sus deberes frente a los miembros de la misma y como sujetos sociales. Paralelamente el diagnóstico contribuyó a identificar las brechas de desigualdad referentes al desenvolvimiento académico y profesional de los actores, estereotipos de género, etnia, discapacidad, o condición socioeconómica reflejados en la

asignación de tareas, en la falta de atención a los riesgos de sufrir acoso moral, laboral, sexual o cualquier otra forma de violencia fundamentada en la condición de la diferencia.

La UNEMI, ha venido realizando procesos de sensibilización e identificando problemáticas, en el que se observó que en la mayoría de participantes persiste la invisibilización de los temas de género, interculturalidad y discapacidad, por ello los constructos limitan el considerar que personas con discapacidad, de diversidad cultural y sexual son parte de la comunidad educativa y en la interrelación diaria de las actividades institucionales, sociales y laborales.

Ante la invisibilización que existe en torno a los ejes de género, interculturalidad y discapacidad en los ámbitos de Vinculación con la Comunidad, Investigación, Gestión Institucional y Formación Académica, que se especifica como problemática desde la teoría, vemos la necesidad de un abordaje e intervención.

El abordaje e intervención, considera problemas específicos de las personas con discapacidad, de las personas de los pueblos y nacionalidades, de mujeres, hombres y personas con diversas identidades de género que forman parte de la institución. Se generó un proceso participativo y se ha priorizado la identificación de los problemas de desigualdad por cada ámbito de gestión y de esta manera se ha podido enfocar las acciones del Plan.

Se empieza, con una identificación cuantitativa de los actores de la institución clasificados por grupos y condiciones de vulnerabilidad, la cual se detalla a continuación:

6.1. Autoridades

La UNEMI cuenta con instancias de gobierno conformadas por la designación de sus representados y con el fin de propiciar la integración de representantes de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria se involucra a sus representantes a las sesiones con derecho a voz y voto.

Tabla 2

Integrantes del Órgano Colegiado Académico Superior

Género	No. Personas	Porcentaje
Hombres	8	50%
Mujeres	8	50%
Total	16	100%

Fuente: Secretaría General

Análisis: El Órgano Colegiado académico está integrado por 16 miembros, distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres.

6.2. Profesores

En el diagnóstico se evidencia la existencia de casos de estrés laboral, que pueden ser percibidos como acoso laboral o psicológico; así como los límites en la promoción académica.

Las tareas de cuidado en el caso de personal académico que tienen hijos implican los constantes permisos.

Tabla 3

Profesores clasificados por género

Género	Admisión 1S 2022	Grado 1S 2022	Posgrado 2022	Total
Hombres	51	330	152	533
Mujeres	51	368	158	577
Total	102	698	310	1.110

Fuente: Dirección de Talento Humano

Análisis: Respecto a la población de profesores por género, las mujeres se encuentran en mayor número en grado y posgrado, siendo similar en admisión. El total de profesores es de 1.110.

Tabla 4

Profesores clasificados por etnia

Etnia	Admisión 1S 2022	Grado 1S 2022	Posgrado 2022	Total
Mestizo	74	467	146	687
Indígena	1	7	2	10
Blanco	4	24	9	37
Afroecuatoriana	-	10	2	12
Montubio	13	85	26	124
Mulato	-	6	9	15
Negro	-	3	-	3
Otros	5	25	18	48
No registran	5	71	98	174
Total	102	698	310	1.110

Fuente: SGA – Sistema de Gestión Académica - UNEMI

Análisis: La mayor proporción de la población por etnia es la mestiza en todos los niveles alcanzando un total de 687 profesores (61,89%), los profesores identificados

como montubios, indígenas, afroecuatoriano y negros son 149 (12,42%), otras no específicas 48 (4,32%), Blancos y mulatos 52 que equivale a (4,68%), los que no registran etnia son 174 profesores (15,68%).

Tabla 5

Profesores por tipo de discapacidad

	FISICA	VISUAL	AUDITIVA	PSICOSOCIAL	TOTAL
Admisión 1S 2022	1	-	1	-	2
Grado 1S 2022	11	3	3	-	17
Posgrado 2022	2	1	2	-	5
TOTAL	14	4	6	-	24

Fuente: SGA – Sistema de Gestión Académica - UNEMI

Análisis: De los 24 profesores con discapacidad, 14 presentan discapacidad física que equivale a un (58,33%) de la población registrada; 6 con discapacidad auditiva (25%), y 4 presentan discapacidad visual (16,67%). Analizando por nivel son los profesores de grado quienes presentan un 70,83% de discapacidad, seguido de los profesores de posgrado con un 20, 83% y admisión el 8,33%.

6.3. Estudiantes

El diagnóstico realizado evidencia que las y los estudiantes que ingresan a la UNEMI enfrentan condiciones que requieren ser abordadas a fin de garantizar su permanencia en condiciones de igualdad y no discriminación.

Una de esas condiciones es la situación socioeconómica, que debido a la falta de recursos para sostenerse como estudiantes pone en riesgo su permanencia en la institución.

A esta condición debe añadirse que el déficit académico en la formación pre-universitaria de las y los jóvenes que han cursado sus estudios en las Unidades Educativas, se constituye en un factor que también pone en riesgo la continuidad de sus estudios universitarios.

En el caso de las estudiantes mujeres la violencia de género que se expresa tanto a nivel de acoso sexual, cuanto de violencia en las redes requiere de un protocolo que establezca la actuación institucional en estos casos, a fin de proteger y atender a las víctimas y prevenir todo tipo de violencia de género.

Las tareas de cuidado en el caso de las estudiantes que tienen hijos implican el retiro temporal y en algunos casos definitivo de la Universidad.

Tabla 6

Estudiantes por modalidad de estudios

Modalidad	Nivelación 1S 2022	Grado 1S 2022	Posgrado 2022	Total
Presencial	8.184	12.794	255	21.233
Semipresencial	1.733	2.806	31	4.570
En línea	14.020	24.016	4.749	42.785
Total	23.937	39.616	5.035	68.588

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos observamos que la mayor cantidad de estudiantes de nivelación, grado y posgrado se encuentran matriculados en la modalidad en línea con un total de 42.785 estudiantes (62,34%), en presencial 21.233 (31,09%), mientras que la menor cantidad de estudiantes se encuentran matriculados en la modalidad semipresencial con un total de 4.570 estudiantes (6,66%).

Tabla 7

Estudiantes por género

Estudiantes	Hombres 1S 2022	Mujeres 1S 2022	GLBTI 1S 2022	Total
Admisión	8.239	15.339	359	23.937
Grado	12.015	27.265	336	39.616
Posgrado	1.142	3.863	30	5.035
Total	21.396	46.467	725	68.588
Porcentaje	31.19%	67.75%	1.06%	100%

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos observamos que el mayor porcentaje de estudiante corresponde a mujeres con el 67,75%, mientras que el 31,19% corresponde a hombres y el 1,06% al grupo GLBTI.

Tabla 8

Estudiantes por etnia

Etnia	Admisión 1S 2022	Grado 1S 2022	Posgrado	Total	Porcentaje
Mestizo	20.402	35.531	2.237	58.171	84.81%
Indígena	193	311	37	541	0.79%
Blanco	650	706	16	1.372	2.00%

Afroecuatoriano	330	597	10	937	1.37%
Montubio	1.711	1.372	35	3.118	4.55%
Mulato	315	255	55	625	0.91%
Negro	223	158	4	385	0.56%
No registra	2	93	30	125	0.18%
Otros	592	110	85	787	1.15%
Sin asignación	1	-	2.526	2.527	3.68%
Total	23.937	39.616	5.035	68.588	100%

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos observamos que la mayor cantidad de estudiantes identificados como mestizos es del 84,81%, seguido por la etnia montubia con el 4,55%, mientras que el 3,68% no se encuentra asignado a ninguna etnia, seguido por el 2,00% identificados como blancos, mientras que el afroecuatoriano el 1,37%, por otro lado el 1,15% se encuentran identificados con otros, seguido por el 0,91% que corresponde a la etnia mulata, de igual manera tenemos el 0,79% de indígenas, seguido por el 0,56% de negros y el 0,18% no registra datos de ninguna etnia.

Tabla 9

Estudiantes por tipo de discapacidad

Estudiantes	Física	Auditiva	Visual	Intelectual	Lenguaje	Psicosocial	Total
Admisión 1S 2022	154	41	36	44	1	11	287
Grado 1S 2022	201	34	62	33	3	15	348
Posgrado 2022	31	9	14	3	0	3	60
Total	386	84	112	80	4	29	695

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica.

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos de estudiantes que presentan diversos tipos de discapacidad, evidenciamos que en admisión prevalece la discapacidad física con 154 que equivale (53,66%) casos, auditiva 41 (14,28%), visual 36 (12,54%) intelectual 44 (15,33%), 1 caso con discapacidad del lenguaje (0,35%), y 11 casos psicosocial (3,83%); mientras que en Grado tenemos 201 estudiantes con discapacidad física (57,76%), 34 auditiva (9,77%), 62 visual (17,82%), 33 intelectual (9,48%), 3 estudiante con discapacidad de lenguaje (0,86%), y 15 casos psicosocial (4,31%). En Posgrado tenemos 31 estudiantes con discapacidad física (51,67%), 9 con discapacidad auditiva (15%), 14 estudiantes con discapacidad visual (23,33%),

3 estudiantes con discapacidad intelectual (5%), y de igual manera 3 estudiantes con discapacidad psicosocial (5%).

Tabla 10

Estudiantes por condición socioeconómica

Estud.	Alta	Medio Alto	Medio Típico	Medio Bajo	Baja	Sin ficha	Total
Admisión	118	2.049	8.724	10.055	2.991	0	23.937
Grado	328	4.484	15.460	14.804	4.539	0	39.613
Posgrado	206	1.648	1.853	987	326	15	5.038
TOTAL	652	8.181	26.037	25.847	7.856	15	68.588

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos la mayor población de Admisión y Nivelación se encuentran en el estrato medio bajo con 10.055, 8.724 usuarios en la condición socioeconómica de nivel Medio Típico, mientras que 2991 son de nivel bajo, 2.049 en nivel Medio alto, y 118 en Alto.

En Grado tenemos 15.460 estudiantes con condición socioeconómica Medio típica, 14.804 Medio bajo, 4.539 condición Baja, en el Medio alto 4.484, 328 estudiantes en condición socioeconómica alta.

En Posgrado tenemos 1.853 estudiantes con un nivel socioeconómico Medio Típico 1648 con el nivel Medio alto, 987 en el nivel Medio Bajo, 326 en nivel bajo y 206 en condición socioeconómica alta

6.4. Personal administrativo

En cuanto al personal administrativo y trabajadores han de garantizar un ambiente laboral como responsabilidad de todos.

Los test de evaluación generados en el sistema de gestión académica y los casos atendidos a través del área Seguridad y Salud Ocupacional evidencian casos de estrés laboral y psicológico; otros datos revelan limitada incorporación de personal perteneciente a pueblos y nacionalidades, además de limitaciones en la promoción profesional.

Un factor causal del ausentismo laboral y constantes permisos en el caso de personal administrativo y trabajadores son las tareas de cuidado de sus hijos.

Tabla 11

Personal administrative por género

Género	Nº de Personas	Porcentaje
Mujeres	136	58.62%
Hombres	96	41.79%
Total	232	100%

Fuente: Sistema de Gestión Académica

Análisis: Como se puede observar el mayor porcentaje del personal administrativo son mujeres con un 58,62% y masculino el 41,79% de un universo de 232.

Tabla 12

Personal administrativo por etnia

Etnia	Cantidad	Porcentaje
Mestizo	172	74.14%
Indígena	3	1.29%
Blanco	7	3.01%
Afroecuatoriano	8	3.45%
Montubio	18	7.76%
Mulato	3	1.29%
Negro	2	0.87%
Otros	10	4.32%
Otros (no registra)	9	3.87%
Total	232	100%

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: De los 232 miembros administrativos de la UNEMI, el 74,14%, pertenece a una población mestiza, el 7,76% es montubio, 3,45% afroecuatoriano, otras etnias 4,32%, 3.01 se identifica como blanco, mulato e indígena 1,29% y negro con 0,87%.

Tabla 13

Personal administrative por tipo de discapacidad

	FISICA	VISUAL	AUDITIVA	PSICOSOCIAL
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	5	1	-	-
TOTAL	5	1		

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: Como se especifica en el cuadro el 100% de los casos de discapacidad es en población femenina y la discapacidad es física con 5 casos y visual 1.

6.5. Personal de servicios generales (trabajadores)

Tabla 14

Personal de servicios generales (trabajadores) por género

Género	Mujeres	Porcentaje
Mujeres	6	6.52%
Hombres	86	93.48%
Total	92	100%

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: Como se puede observar el personal de servicio generales en un alto porcentaje son hombres con un 93,48% y el 6,52% de mujeres en un universo de 92 miembros.

Tabla 15

Personal de servicios generales (trabajadores) por etnia

Etnia	Cantidad	Porcentaje
Mestizo	65	70.65%
Indígena	-	0%
Blanco	1	1.09%
Afroecuatoriano	1	1.09%
Montubio	5	5.43%
Mulato	-	0%
Negro	-	0%
Otros	7	7.61%
Otros (no registran)	13	14.13%
Total	92	100%

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: Como se puede observar el 70,65% es mestiza, 5,43% es montubio, blancos y afroecuatoriano 1,09% respectivamente, significativo 7,61% de otras etnias y 14,13% no registran identidad por etnia.

Tabla 16

Personal de servicios generales (trabajadores) por tipo de discapacidad

	FISICA	VISUAL	AUDITIVA	PSICOSOCIAL	PORCENTAJE
Hombres	2	--	--	--	--
Mujeres	--	--	--	--	--
TOTAL	2	--	--	--	--

Fuente: SGA- Sistema de Gestión Académica

Análisis: Con 2 casos de discapacidad física en hombres se establece el 100% de personal de servicios generales con alguna discapacidad.

6.6. Conclusión general referente a GÉNERO

Formación: Dentro de este ámbito se ha presentado la inequidad notoria del número de estudiantes mujeres en comparación de estudiantes hombres en carreras del campo de ciencias e ingenierías.

Investigación: Dentro de este ámbito se informa que no se ha considerado en investigaciones institucionales la variable de género.

Vinculación: Dentro de este ámbito se menciona como las empresas con las que se mantiene convenios para prácticas preprofesionales prefieren recibir a los hombres porque muchas veces las estudiantes mujeres pueden ser una distracción, no contar con mayor tiempo, o no conocer mucho sobre las necesidades técnicas, en otras palabras, poco conocimiento de la materia.

Gestión: En este ámbito se ha observado que no existe un control para mantener la equidad de contratación en el personal docente.

6.7. Conclusión general referente a DISCAPACIDAD

Formación: En este ámbito se evidencia preocupación porque no se cuenta con suficiente conocimiento e información sobre la discapacidad y más aún sobre la inclusión educativa que se debería practicar.

Investigación: Dentro de este ámbito se reconoce que la mayoría de los docentes y personal administrativo y de servicio no cuentan con la experiencia de trabajar con personas con discapacidad.

Vinculación: En este ámbito se puede mencionar que la institución, aunque cuenta con proyectos para trabajar con personas con discapacidad, siendo necesario incrementar el personal capacitado sobre esta temática.

Gestión: Se presentan pocas barreras de acceso en la infraestructura como ascensor o aulas equipadas para personas con discapacidad física si se diera el caso; así mismo se presenta falta de personal capacitado para brindar acompañamiento o asesoramiento durante alguna necesidad educativa especial.

6.8. Conclusión general referente a INTERCULTURALIDAD

Formación: En este ámbito se reconoce que se ha venido implementando diversos mecanismos para fomentar la interculturalidad en las carreras, como ejemplo:

asignaturas de aprendizaje de idiomas nacionales, idioma inglés en todas las carreras.

Además, el enfoque de interculturalidad es reflejado en los contenidos de las asignaturas que se imparten en las carreras de los campos de: salud, administración, economía, emprendimiento, ingenierías para mejorar el ambiente y producción.

Investigación: En este ámbito es necesario fomentar investigaciones con enfoque intercultural.

Vinculación: En este ámbito es necesario fomentar temas de vinculación con enfoque intercultural.

Gestión: En este ámbito se presencia un limitante acceso a estudiantes de otras culturas, que si bien SENESCYT es quien otorga los cupos mediante el examen Ser Bachiller, de cierta manera se podría reconocer que históricamente ciertas culturas no han tenido el espacio ni la academia adecuada para tener un fácil acceso a la educación superior.

En lo que respecta al personal académico, administrativo y de servicio, se cuenta con diversidad étnica.

7. Principios para garantizar la Igualdad de los actores de UNEMI

7.1. Principio de igualdad

Consiste en garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores de la UNEMI 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 generada.

7.2. 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.

7.3. Principio de participación y no discriminación

Adoptar 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.

7.4. 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 que buscan la superación de la exclusión histórica estructural y la construcción de la democracia y la gobernabilidad de sociedades diversas y heterogéneas.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. Principio de opción preferencial

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

8. Materias objeto de actuación y medidas a implementar

A continuación, se presentan para cada una de las materias objeto de actuación, una serie de medidas basadas en los resultados obtenidos en el diagnóstico, enfocadas a alcanzar los objetivos previstos.

Para cada medida se incluye:

- Objetivo específico de la medida propuesta.
- Acción para su consolidación o desarrollo.
- Indicadores asociados.
- Unidad responsable de la ejecución de la medida y unidades de apoyo.
- Fecha de puesta en marcha y duración.

8.1. Medida a implementar: Comunicación interna y externa

Tanto las comunicaciones internas como externas de UNEMI procuran transmitir una imagen igualitaria y no discriminatoria por razón de sexo. Se evitan los estereotipos de género, libre de todo contenido sexista.

La Dirección de Comunicación Institucional asume la comunicación tanto interna como externa. La comunicación se canaliza a través de diferentes vías entre las que se incluyen correo electrónico institucional, plataformas informáticas, paneles informativos o pantallas informativas y redes sociales.

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Transmitir a través de todos los canales internos y externos de información y comunicación, una imagen igualitaria y no discriminatoria por razón de sexo, que evite estereotipos de género, sin contenido sexista.

Asegurar que tanto las políticas de igualdad que se pongan en marcha como el compromiso adoptado por la institución de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o acoso, lleguen a la comunidad universitaria.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Seguir impulsando la política actual en la materia, consistente en no utilizar lenguaje sexista ni mensajes que puedan interpretarse de manera discriminatoria, tanto en comunicaciones internas como externas.

Revisión anual de un documento corporativo, desde el punto de vista de igualdad de género.

- Indicadores asociados.

Revisión cualitativa de la utilización de dichas medidas en las comunicaciones internas y externas.

Número de documentos revisados.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida.

Dirección de Comunicación Institucional.

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 17

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Comunicación interna y externa”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Impulsar la política actual en la materia, consistente en no utilizar lenguaje sexista ni mensajes que puedan interpretarse de manera discriminatoria, tanto en comunicaciones internas como externas.	Revisión cualitativa de la utilización de dichas medidas en las comunicaciones internas y externas.	Informe de control de la política.	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Comunicación Institucional
Revisar anualmente los documentos corporativos, desde el punto de vista de igualdad de género.	Número de documentos revisados.	Reporte de revisión.	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Comunicación Institucional

8.2. Medida a implementar: Promoción del personal académico y desarrollo profesional

La promoción del personal académico se efectúa en base al cumplimiento de requisitos exigidos para cada nivel escalafonario, independientemente del sexo.

Se impulsa el crecimiento profesional de los profesores, personal administrativo y trabajadores con el fin de facilitar la incorporación de talento a otros niveles administrativos.

En el Plan de carrera se contempla como sucesores tanto hombres como mujeres de acuerdo a los perfiles establecidos. La comunicación/publicación de las vacantes no incluye expresiones que supongan discriminación por sexos.

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de promoción del personal académico.

Impulsar el desarrollo profesional y garantizar la retención del talento.

Incrementar la representatividad del sexo menos representado en determinados puestos de trabajo.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Seguir impulsando la normativa actual en la materia, consistente en la aplicación de un proceso objetivo de promoción del personal académico, el cual no dé lugar a discriminaciones directas o indirectas.

Promocionar, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.

Asegurar que el talento existente en las distintas áreas de la institución está identificado e impulsar las carreras profesionales sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones, mediante planes de desarrollo y seguimiento.

Difusión y cumplimiento de permisos de paternidad y maternidad.

- Indicadores asociados.

Número de promociones del personal académico que se han producido.

Número de personas presentadas por sexo a las vacantes publicadas, en cada área de trabajo.

Número de difusiones realizadas y cumplimiento de permisos de paternidad y maternidad.

- Unidades responsables de la ejecución de la medida.

Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico.

Dirección de Talento Humano.

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 18

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Promoción del personal académico y desarrollo profesional”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Seguir impulsando la normativa actual en la materia, consistente en la aplicación de un proceso objetivo de promoción del personal académico.	Número de promociones del personal académico que se han producido.	Reporte de promociones del personal académico	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico
Promocionar, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.							
Asegurar que el talento existente en las distintas áreas de la institución está identificado e impulsar las carreras profesionales sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones, mediante planes de desarrollo y seguimiento.	Número de personas presentadas por sexo a las vacantes publicadas, en cada área de trabajo.	Reporte de personas presentadas a las vacantes	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
Difusión y cumplimiento de permisos de paternidad y maternidad.	Número de difusiones realizadas.	Reporte de difusiones realizadas.	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano

8.3. Media a implementar: Selección y contratación de personal

Al definir los requisitos para acceder a un determinado puesto no existen referencias al sexo como uno de los condicionantes. En los anuncios de selección se utiliza un

contenido no sexistas, en ellos se contiene la descripción del puesto y de las funciones correspondientes al mismo.

Las diferentes pruebas y cuestionarios que se aplican durante el proceso de selección, son iguales para hombres y mujeres. En los procesos de contratación se debe priorizar el sexo menos representado en cada categoría profesional y modalidad contractual. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, contratar al género menos representado.

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en la selección de personal.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Establecer medidas de acción afirmativa para asegurar la incorporación paritaria de hombres y mujeres en los procesos de contratación ocasional y en concursos de méritos y oposición.

Seguir impulsando la normativa actual en la materia, consistente en la aplicación de procedimientos de carácter objetivo en los procesos de selección y contratación.

Estos procedimientos y políticas se basan en principios de mérito y capacidad, así como en la adecuación de la persona con el puesto, en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación.

Recordar a la Unidad implicada en el reclutamiento y selección, deben conocer y cumplir los requisitos establecidos en la normativa legal.

Contratar en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.

- Indicadores asociados.

Número de actualizaciones de las Políticas de Acción Afirmativa.

Número de candidaturas recibidas que cumplan los requisitos para cubrir el puesto, en cada área de trabajo, desagregadas por sexo.

Número de incorporaciones desagregadas por sexo.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida y unidades de apoyo.

Dirección de Talento Humano

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 19

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Selección y contratación de personal”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Establecer medidas de acción afirmativa para asegurar la incorporación paritaria de hombres y mujeres en los procesos de contratación ocasional y en concursos de méritos y oposición.	Número de actualizaciones de las Políticas de acción afirmativa.	Reporte de actualizaciones realizadas	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
Contratar en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.	Número de candidaturas recibidas que cumplan los requisitos para cubrir el puesto, en cada área de trabajo, desagregadas por sexo.	Reporte desagregado de candidaturas recibidas.	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
	Número de incorporaciones desagregadas por sexo.	Reporte desagregado de incorporaciones.	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano

8.4. Medida a implementar: Formación

Los objetivos de la formación son mejorar las habilidades del personal académico, personal administrativo y trabajadores para desempeñar sus puestos de trabajo; contribuir a la evolución de la cultura en cada momento y dar soporte a la actualización de la gestión y nuevas herramientas.

Los procesos de formación están sometidos a la aprobación del Órgano Colegiado Académico Superior. La formación considera programas de posgrado, posdoctorado, tanto nacionales como internacionales.

Además, se impulsa la capacitación, para lo cual se promueve cursos, seminarios, jornadas, talleres y conferencias. En la medida de lo posible, la capacitación se ofrece dentro del horario laboral.

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en materia de formación.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Mantener el actual sistema de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo profesional del talento humano.

Garantizar el conocimiento de las acciones formativas a todo el talento humano. Existen eventos que son socializados a través de los medios de comunicación institucional.

- Indicadores asociados.

Número de horas de capacitación y actualización que se han impartido.

Número de acciones formativas socializadas y ejecutadas.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida.

Dirección de Talento Humano.

Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico.

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 20

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Formación”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Mantener el actual sistema de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo profesional del talento humano.	Número de horas de capacitación y actualización que se han impartido.	Reporte de capacitación	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
		Reporte de capacitación y actualización científica	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico
Garantizar el conocimiento de las acciones formativas a todo el talento humano.	Número de acciones formativas socializadas y ejecutadas.	Reporte de acciones formativas socializadas y ejecutadas	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
		Reporte de acciones formativas socializadas y ejecutadas	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico

8.5. Medida a implementar: Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

El principio de igualdad y de no discriminación forma parte del trabajo diario en prevención. La perspectiva de género es tomada en cuenta, entre otros temas, a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, así como en la elaboración de

ciertos protocolos, dando una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Mantener la integración en la gestión de la prevención de riesgos, desde la perspectiva de la igualdad de trato entre géneros.

Asegurar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Establecer mecanismos de actuación para situaciones de embarazo y lactancia.

Establecer mecanismos de actuación para situaciones de riesgo de estudiantes.

Desarrollar un seguimiento de la siniestralidad en la institución por género.

Facilitar al personal académico, administrativo y trabajadores la realización de trabajos fuera de la institución (a distancia o teletrabajo), en el marco de la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo.

- Indicadores asociados.

Número de accidentes desagregado por género.

Número de estudiantes con seguro estudiantil.

Número de personal administrativo y trabajadores con siniestros.

Número de estudiantes con siniestros.

Número de personal académico, administrativo y trabajadores trabajando fuera de la institución.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida y unidades de apoyo.

Dirección de Talento Humano

Dirección de Bienestar Universitario

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 21

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Establecer mecanismos de actuación para situaciones de embarazo y lactancia.	Número de accidentes desagregado por género.	Reporte de accidentes que afectan al personal	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
Establecer mecanismos de actuación para situaciones de riesgo de estudiantes.	Número de estudiantes con seguro estudiantil.	Póliza de seguro estudiantil	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Bienestar Universitario
Desarrollar un seguimiento de la siniestralidad en la institución por géneros.	Número de personal administrativo y trabajadores con siniestros.	Reporte de siniestralidad del personal	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
	Número de estudiantes con siniestros.	Reporte de siniestralidad de estudiantes	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Bienestar Universitario
Facilitar al personal académico, administrativo y trabajadores la realización de trabajos fuera de la institución (a distancia o teletrabajo), en el marco de la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo.	Número de personal académico, administrativo y trabajadores trabajando fuera de la institución	Reporte de personal que laboran fuera de la institución	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano

8.6. Medida a implementar: Sensibilización y cultura

La UNEMI está comprometida con la integración de la igualdad de oportunidades. En ese sentido, reconoce la igualdad como principio básico.

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Informar, formar y sensibilizar a toda la comunidad universitaria en materia de igualdad de oportunidades.

Impulsar una cultura organizacional y clima laboral que garantice la igualdad de oportunidades.

Incorporar el principio de igualdad en las distintas áreas de la comunidad universitaria.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Socializar mediante difusión interna el conocimiento de los contenidos de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad de oportunidades.

Seguimiento a estudiantes, personal académico, personal administrativo y trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Implementación de hoja de vida y ficha socioeconómica que permita evidenciar situaciones de vulnerabilidad.

Socialización de acciones afirmativas, relacionada con procesos de becas, ayudas económicas y servicios asistenciales.

Aplicación de protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

- Indicadores asociados.

100% de personas que recibieron información del Plan de Igualdad.

100% de estudiantes que recibieron información del Plan de Igualdad.

Número de estudiantes que son parte del seguimiento realizado referente a situaciones de vulnerabilidad.

Número de personal académico, administrativo y trabajadores que son parte del seguimiento realizado referente a situaciones de vulnerabilidad.

100% de implementación de hoja de vida y ficha socioeconómica.

50% de estudiantes que recibieron información de acciones afirmativas relacionadas con el proceso de becas, ayudas económicas y servicios asistenciales.

80% de estudiantes que recibieron información del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida.

Dirección de Talento Humano

Dirección de Bienestar Universitario

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 22

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Sensibilización y cultura”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
-------------	-----------	-------------------	------	------	------	------	-------------

Socializar mediante difusión interna el conocimiento de los contenidos de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad de oportunidades.	100% de personas que recibieron información del Plan de Igualdad.	Reporte de personas que recibieron información.	_____	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
	100% de estudiantes que recibieron información del Plan de Igualdad.	Reporte de estudiantes que recibieron información.	_____	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Bienestar Universitario
Seguimiento a estudiantes, personal académico, personal administrativo y trabajadores en situación de vulnerabilidad.	Número de personal académico, administrativo y trabajadores que son parte del seguimiento realizado referente a situaciones de vulnerabilidad.	Reporte de seguimiento	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
	Número de estudiantes que son parte del seguimiento realizado referente a situaciones de vulnerabilidad.	Reporte de seguimiento	Diciembre	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Bienestar Universitario
Implementación de hoja de vida y ficha socioeconómica que permita evidenciar situaciones de vulnerabilidad.	100% de implementación de hoja de vida y ficha socioeconómica	Reporte de implementación	Diciembre	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Bienestar Universitario
Socialización de acciones afirmativas, relacionada con procesos de becas, ayudas económicas y servicios asistenciales.	50% de estudiantes que recibieron información de acciones afirmativas.	Reporte de socialización	Diciembre	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Bienestar Universitario
Socialización y aplicación de protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.	80% de estudiantes que recibieron información del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.	Reporte de socialización	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Bienestar Universitario

8.7. Medida a implementar: Vinculación e Investigación

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Promover la participación igualitaria en actividades de vinculación e investigación.

Incorporar a personas con experiencia de investigación en estudios de igualdad en los órganos de evaluación de la investigación.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Promover la realización de investigaciones, en los diferentes ámbitos de conocimiento en el área de erradicación de violencia, discapacidad e interculturalidad.

Asegurar en la medida de lo posible una participación paritaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de vinculación e investigación.

- Indicadores asociados.

Número de personas con experiencia en estudios de igualdad los órganos de evaluación de la investigación.

Número de grupos y proyectos de investigación con participación paritaria.

Número de proyectos de vinculación con participación paritaria.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida.

Vicerrectorado de Investigación y Posgrado.

Vicerrectorado de Vinculación.

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 23

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Vinculación e Investigación”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Promover la realización de investigaciones, en los diferentes ámbitos de conocimiento para contribuir con la erradicación de violencia, discapacidad e interculturalidad.	Número de personas con experiencia en estudios de igualdad los órganos de evaluación de la investigación.	Reporte de participación de expertos	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Vicerrectorado de Investigación y Posgrado
Asegurar en la medida de lo posible una participación paritaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de vinculación e investigación.	Número de grupos y proyectos de investigación con participación paritaria.	Reporte de grupos y proyectos de investigación con participación paritaria.	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Vicerrectorado de Investigación y Posgrado
	Número de proyectos de vinculación con participación paritaria.	Reporte de proyectos de vinculación con participación paritaria.	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Vicerrectorado de Vinculación.

8.8. Medida a implementar: Enseñanza y capacitación

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Promover mecanismo que garanticen igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de los estudiantes.

Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad.

Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Capacitar en materia de derechos de personas con discapacidad, prevención de violencia de género.

Desarrollar un programa formativo en perspectiva de género para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria.

- Indicadores asociados.

Número de programas de capacitación en materia de derechos y prevención de violencia dirigido a personal administrativo y trabajadores.

Número de programas de capacitación en materia de derechos y prevención de violencia dirigido a personal académico.

80% de personal administrativo y trabajadores capacitados en materia de derechos y prevención de violencia.

50% de personal académico capacitados en materia de derechos y prevención de violencia.

Número de programas de capacitación en derechos de personas con discapacidad dirigido a estudiantes.

20% de estudiantes capacitados en derechos de personas con discapacidad.

Número de programas formativos en perspectiva de género para directores o coordinadores administrativos.

Número de programas formativos en perspectiva de género para directores o coordinadores académicos.

100% de personal con cargos de directores o coordinadores administrativos con formación en perspectiva de género.

100% de personal con cargos de directores o coordinadores académicos con formación en perspectiva de género.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida.

Dirección de Talento Humano.

Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico.

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 24

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida “Enseñanza y Capacitación”

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSABLE
Capacitar en materia de derechos y prevención de violencia.	Número de programas de capacitación en materia de derechos y prevención de violencia dirigido a personal administrativo y trabajadores.	Programa de capacitación para personal administrativo y trabajadores	_____	Febrero	Febrero	Febrero	Dirección de Talento Humano
	Número de programas de capacitación en materia de derechos y prevención de violencia dirigido a personal académico.	Programa de capacitación para personal académico	_____	Febrero	Febrero	Febrero	Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico
	80% de personal administrativo y trabajadores capacitados en materia de derechos y prevención de violencia.	Reporte de participación	_____	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
	50% de personal académico capacitados en materia de derechos y prevención de violencia.	Reporte de participación	_____	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico
Capacitar en materia de derechos de personas con discapacidad.	Número de programas de capacitación en derechos de personas con discapacidad dirigido a estudiantes.	Programa de capacitación para estudiantes.	_____	Febrero	Febrero	Febrero	Dirección de Inclusión y Equidad Académico
	20% de estudiantes capacitados en derechos de personas con discapacidad.	Reporte de participación	_____	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Inclusión y Equidad Académico
Desarrollar programas formativos en perspectiva de género para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria.	Número de programas formativos en perspectiva de género para directores o coordinadores administrativos.	Programa formativo para directores o coordinadores administrativos	_____	Febrero	Febrero	Febrero	Dirección de Talento Humano
	Número de programas formativos en perspectiva de género para directores o	Programa formativa para directores o coordinadores académicos	_____	Febrero	Febrero	Febrero	Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico

	coordinadores académicos.						
Desarrollar programas formativos en perspectiva de género para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria.	100% de personal con cargos de directores o coordinadores administrativos con formación en perspectiva de género.	Reporte de participantes	_____	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Talento Humano
	100% de personal con cargos de directores o coordinadores académicos con formación en perspectiva de género.	Reportes de participantes	_____	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico

8.9. Medida a implementar: Inclusión

- Objetivo específico de la medida propuesta.

Orientar y apoyar a los estudiantes con algún tipo de vulnerabilidad durante su proceso de formación a partir del conocimiento de sus problemas y necesidades académicas, así como de sus inquietudes y aspiraciones profesionales.

Promover la inclusión de las personas con discapacidad, adoptando nuevas tecnologías especializadas, el apoyo humano (intérpretes y facilitadores), y adaptaciones curriculares y metodológicas.

- Acción para su consolidación o desarrollo.

Adoptar nuevas tecnologías especializadas, el apoyo humano (intérpretes y facilitadores), y adaptaciones curriculares y metodológicas.

Identificar y ejecutar estrategias para disminuir la deserción causada por razones de discapacidad, género, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, o condición socioeconómica.

Realizar el seguimiento y apoyo que garantice la permanencia y la profesionalización de las personas que tengan algún tipo de discapacidad o condición socioeconómica.

- Indicadores asociados.

Número de adaptaciones realizadas (tecnologías especializadas, intérpretes y facilitadores, y adaptaciones curriculares y metodológicas).

Número de acciones realizadas para disminuir la deserción causada por razones de discapacidad.

Número de acciones realizadas para disminuir la deserción causada por razones de género, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, o condición socioeconómica.

Número de estudiantes con algún tipo de discapacidad que ha recibido apoyo institucional.

Número de estudiantes con algún tipo de condición socioeconómica que ha recibido apoyo institucional.

- Unidad responsable de la ejecución de la medida.

Dirección de Inclusión y Equidad Académica.

Dirección de Bienestar Universitario.

- Fecha de puesta en marcha y duración.

Diciembre 2022, duración diciembre 2025.

Tabla 25

Actividades a ejecutar para cumplimiento de la medida "Inclusión"

ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO VERIFICABLE	2022	2023	2024	2025	RESPONSA BLE
Adoptar nuevas tecnologías especializadas, el apoyo humano (intérpretes y facilitadores), y adaptaciones curriculares y metodológicas.	Número de adaptaciones realizadas.	Reporte de adaptaciones realizadas	_____	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Inclusión y Equidad Académica
Identificar y ejecutar estrategias para disminuir la deserción causada por razones de discapacidad.	Número de acciones realizadas para disminuir la deserción causada por razones de discapacidad.	Informe de identificación y ejecución de estrategias	_____	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Inclusión y Equidad Académica
Identificar y ejecutar estrategias para disminuir la deserción causada por razones de género, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, o condición socioeconómica.	Número de acciones realizadas para disminuir la deserción causada por razones de género, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, organización, o condición socioeconómica.	Informe de identificación y ejecución de estrategias	_____	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Bienestar Universitario
Realizar el seguimiento y apoyo que garantice la permanencia de los estudiantes que tengan algún tipo de discapacidad.	Número de estudiantes con algún tipo de discapacidad que ha recibido apoyo institucional.	Informe de seguimiento y acciones realizadas para garantizar la permanencia	_____	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Inclusión y Equidad Académica

		de estudiantes.					
Realizar el seguimiento y apoyo que garantice la permanencia de los estudiantes que tengan algún tipo de condición socioeconómica.	Número de estudiantes con algún tipo de condición socioeconómica que ha recibido apoyo institucional.	Informe de seguimiento y acciones realizadas para garantizar la permanencia de estudiantes.	_____	Abril Octubre	Abril Octubre	Abril Octubre	Dirección de Bienestar Universitario

9. Estrategias de actuación

La UNEMI tiene en ejecución las siguientes estrategias de actuación.

Actualización de bases de datos: Para realizar una planificación efectiva con respecto al principio de igualdad, es necesario actualizar las bases de datos de estudiantes, personal académico, personal administrativo y trabajadores; por lo tanto: La Dirección de Bienestar Universitario y la Dirección de Talento Humano realizarán campañas de actualización de datos con especial cuidado en los datos referentes a: etnia o nacionalidad, tipo y grado de discapacidad.

Difusión de derechos de estudiantes: Con el propósito de profundizar en el conocimiento y ejercicio de los derechos de los estudiantes, preferentemente entre los nuevos miembros de la comunidad universitaria que en cada periodo académico se incorporan, se realizarán campaña de difusión de los mismos, utilizando para esto los medios que recomiende la Dirección de Comunicación Institucional.

Acompañamiento a estudiantes con discapacidad: La institución a través de la Dirección de Inclusión y Equidad Académica continúa realizando acciones para actualizar y aplicar el Software de seguimiento para la ficha biopsicosocial de los estudiantes con discapacidad, lo que permitirá establecer planes de acción para fortalecer la permanencia de estos estudiantes en sus estudios universitarios.

En lo referente al seguimiento de los estudiantes con necesidades especiales académicas, las Direcciones de Carrera, serán quienes implementarán acciones para dicho acompañamiento, previa comunicación de la Dirección de Inclusión y Equidad Académica, quienes identifican la necesidad a través del proceso de inducción de nuevos estudiantes.

Becas y ayudas académicas a estudiantes: La UNEMI cuenta con un proceso de ubicación de sus estudiantes de acuerdo a su condición socioeconómica, en base a criterios establecidos, permitiendo brindar facilidades para que los alumnos provenientes de sectores vulnerables por condición socioeconómica puedan realizar sus estudios Universitarios.

Seguimiento a las políticas de acción afirmativa: La UNEMI cuenta con una declaración de Políticas de Acción Afirmativa, que están encaminadas a crear ambientes que promuevan el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, por lo que las Direcciones responsables realizan un seguimiento periódico al cumplimiento de dichas políticas.

10. Presupuesto

El presupuesto necesario para ejecutar las medidas del plan se realizará anualmente siguiendo la temporalización propuesta. Cada Vicerrectorado o Dirección responsable de las acciones, propondrán el coste de aquellas acciones en las que tienen responsabilidad directa y planificarán su ejecución en el marco de las programaciones anuales.

11. Ejecución

Una vez aprobado el plan y realizada la implementación del mismo, la Dirección de Bienestar Universitario procederá a:

- a. Informar a los responsables designados las diferentes actividades según lo que plantea el Plan de Igualdad.
- b. Informar a la Dirección de Planificación Institucional las acciones que el Plan requiere, con el propósito de que sean consideradas en el plan operativo anual (POA) y así marcar la ruta de ejecución del plan.
- c. Informar las fechas previstas de ejecución de las actividades, en el cual se incluirá la evaluación periódica de los resultados.

Los responsables que fueron informados procederán con la asignación de recursos humanos y con la gestión que corresponde para la obtención de recursos económicos para la ejecución de las actividades.

El seguimiento de la ejecución del Plan se realizará a partir de herramientas comunes, teniendo en cuenta exclusivamente las acciones que son responsabilidad de cada unidad académica o administrativa. Este seguimiento se realizará de acuerdo a los meses definidos en cada medida a implementar, con el objeto de conocer la situación de las acciones e introducir ajustes en la programación, si procede.

12. Seguimiento y evaluación

La Dirección de Bienestar Universitario velará por el cumplimiento de las acciones del presente plan en aspectos académicos estudiantiles y la Dirección de Talento

Humano en aspectos relacionados con personal académico, administrativos y trabajadores.

El Vicerrectorado Académico de Formación de Grado procederá a realizar las debidas notificaciones ante el Rectorado, con el propósito de que se informe al Consejo de Educación Superior, durante los primeros quince (15) días del mes de febrero de cada año.

El Vicerrectorado Académico de Formación de Grado solicitará los diagnósticos institucionales anuales a las Direcciones responsables, y la debida documentación como cumplimiento a las acciones de este Plan.

El conjunto de la información recogida servirá, junto con otra, para llevar a cabo la evaluación del plan, tras la finalización.

La evaluación será mediante los diferentes planes operativos de cada Dirección, los cuales incluirán las actividades a realizar con su presupuesto. Mediante la fase de evaluación se constatará si se han conseguido los objetivos previstos, se definirán las debilidades, fortalezas, y se valorará la posibilidad de replantear nuevos objetivos e iniciar el proceso, o de finalizarlo tras haber llegado a la meta planteada.

13.Recomendaciones técnicas para la implementación del Plan de Igualdad

La implementación del Plan de Igualdad implica un esfuerzo compartido y coordinado de toda la comunidad universitaria, a fin de que se logre interiorizar en toda la estructura de la Universidad. En este proceso es necesario marcar metas, plazos y destinar recursos humanos y económicos para la realización efectiva del plan.

Para este proceso se plantean las siguientes etapas:

13.1. Etapa 1: Aprobación del Plan de Igualdad por parte del Órgano Colegiado Académico Superior - OCAS

Para la implementación del Plan de Igualdad, es necesaria la revisión y aprobación por parte del OCAS, a fin de proceder con la implementación del mismo.

13.2. Etapa 2. Socialización y comunicación

Una vez que se cuente con la aprobación del Plan de Igualdad por parte del OCAS, se dará inicio a la socialización y comunicación que permita a la comunidad universitaria conocer el contenido, período de implementación y los responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

La socialización será ejecutada durante la etapa previa, de ejecución y posterior a la ejecución del Plan de Igualdad, permitiendo garantizar el derecho a la información de la comunidad universitaria.

Se elaborará una estrategia comunicacional que incluya material comunicativo, la socialización del Plan de Igualdad en la comunidad universitaria y la difusión del Plan a través de los diferentes medios de comunicación.

14. Anexos

Cronograma de implementación del Plan.