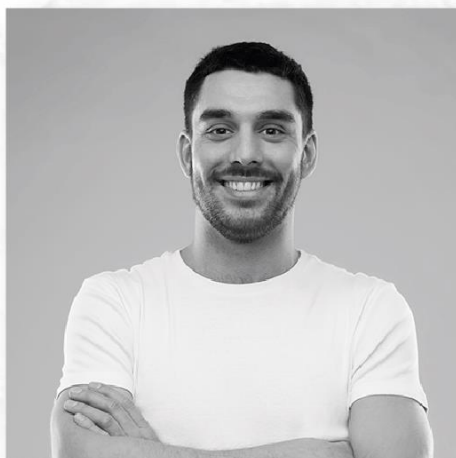


PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	8
2.	ANTECEDENTES	11
2.1.	DATOS ESTADÍSTICOS INSTITUCIONALES	11
2.2.	LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	15
2.2.1.	MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	15
2.2.2.	MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL	17
2.2.3.	MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	18
2.2.4.	MODELO DE INNOVACIÓN INSTITUCIONAL 3 INN	18
2.3.	PROCESO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN INSTITUCIONAL	20
2.4.	RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	21
3.	JUSTIFICACIÓN DEL PLAN	25
4.	OBJETIVOS	31
4.1.	OBJETIVO GENERAL	31
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
5.	MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	33
6.	DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL	37
6.1.	PRIMERA ETAPA: DE PREPARACIÓN PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE, 40	
6.1.1.	CONFORMACIÓN DE EQUIPOS Y COMISIONES	40
6.1.2.	IDENTIFICACIÓN DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES	43
6.1.3.	DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN	44
6.2.	SEGUNDA ETAPA: DE DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL - DPI	44
6.2.1.	RECOPIACIÓN DE LA LÍNEA BASE DE REFERENCIA DE INDICADORES DE IGUALDAD	44
6.2.2.	ANÁLISIS INSTITUCIONAL	51
6.2.2.1.	EJE DE GÉNERO	57
6.2.2.2.	EJE DE DISCAPACIDAD	70
6.2.2.3.	EJE DE INTERCULTURALIDAD	85
6.2.2.4.	EJE DE AMBIENTE	99
6.2.3.	DESARROLLO DEL TALLER DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO	104
6.2.4.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL	106
6.2.5.	ESQUEMATIZACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS	109
6.3.	PRESENTACIÓN DE LA MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN	116
6.3.1.	DOCENCIA	116
6.3.2.	INVESTIGACIÓN	120



6.3.3.	VINCULACIÓN	124
6.3.4.	INSTITUCIONALIZACIÓN	129
7.	GESTIÓN DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMAS	142
8.	SEGUIMIENTO Y MONITOREO	144
9.	ANEXOS	146
	ANEXO 1: ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE – ITSCO	146
	ANEXO 2: LÍNEA DE TIEMPO DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE – ITSCO	149
	ANEXO 3: ACTAS DE DESIGNACIÓN DE LA CONFORMACIÓN DE LOS DISTINTOS EQUIPOS Y COMISIONES TÉCNICAS.	150
	ANEXO 4: PRODUCTOS COMUNICACIONES QUE FUERON PARTE DEL PLAN DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO DE LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE.	151
	ANEXO 5: DESARROLLO DE LOS DOS TALLER DE JUICIO DE EXPERTOS	155
	ANEXO 6: INSTRUCTIVO PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO CORDILLERA	156
	ANEXO 7: DESARROLLO DE LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO.	158
	ANEXO 8: TALLER DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE	159
10.	BIBLIOGRAFÍA	162



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Modelo Pedagógico ITSCO	16
Ilustración 2 Modelo de gestión	17
Ilustración 3 Modelo de Desarrollo Organizacional	18
Ilustración 4 Modelo 3 N ITSCO	19
Ilustración 5 Innovación Social	19
Ilustración 6 Parámetros de Acreditación	21
Ilustración 7 Ejes del Plan de Igualdad	38
Ilustración 8 Ámbitos Institucionales	38
Ilustración 9 Principios de Igualdad	39
Ilustración 10 Conformación de Equipos Plan de Igualdad	41
Ilustración 11 Identificación de Actores	43
Ilustración 12 Orientación Sexual	58
Ilustración 13 Distribución de docentes por género y carrera	59
Ilustración 14 Distribución de estudiantes por género y carrera	61
Ilustración 15 Distribución de Administrativos y Servicios por Género y Unidad Administrativa	61
Ilustración 16 Distribución de docentes por orientación sexual y carrera	62
Ilustración 17 Perspectiva de género en las asignaturas	65
Ilustración 18 Proyectos de Vinculación Comunitaria	66
Ilustración 19 Proyectos de Vinculación Comunitaria	67
Ilustración 20 Protocolo para atender denuncias de género	69
Ilustración 21 Discapacidad Institucional	70
Ilustración 22 Docentes por tipo de discapacidad por carrera	71
Ilustración 23 Distribución de estudiantes por tipo de discapacidad y carrera	72
Ilustración 24 Distribución administrativos y servicios por tipo de discapacidad y carrera	73
Ilustración 25 Perspectiva de Igualdad en la Discapacidad	75
Ilustración 26 Personas con discapacidades en actividades de docencia	76
Ilustración 27 Proyectos de Vinculación Comunitaria sobre los derechos de las personas con discapacidades	77
Ilustración 28 Política Institucional para casos de discriminación de docentes con discapacidades	78
Ilustración 29 Planes de apoyo para el egreso de estudiantes con discapacidades	79
Ilustración 30 Vinculación Laboral de personas con discapacidades	81
Ilustración 31 Elementos relacionados a la discapacidad	82
Ilustración 32 Procesos permanentes de capacitación sobre discapacidad	83
Ilustración 33 Protocolo para atender denuncias de discriminación contra personas con discapacidad	84
Ilustración 34 Autoidentificación Institucional	85
Ilustración 35 Autoidentificación Institucional	86
Ilustración 36 Distribución de docentes por autoidentificación por carrera	87
Ilustración 37 Distribución de estudiantes por autoidentificación y carrera	88
Ilustración 38 Autoidentificación de empleados	90
Ilustración 39 Perspectiva de Interculturalidad en las asignaturas	91
Ilustración 40 Proyectos de Vinculación Comunitaria con perspectiva de Interculturalidad	94
Ilustración 41 Participación intercultural en actividades de docencia	96
Ilustración 42 Política Institucional para casos de discriminación racial	98
Ilustración 43 Programas académicos donde se incluyen aportes ambientales	100
Ilustración 44 Proyectos de Vinculación Comunitaria con perspectiva ambiental	102
Ilustración 45 Manejo de biodiversidad y uso de recursos naturales en proyectos de vinculación	103



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores de Diagnóstico Ambiental	45
Tabla 2 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 2	46
Tabla 3 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 3	46
Tabla 4 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 4	47
Tabla 5 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 5	48
Tabla 6 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 6	48
Tabla 7 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 7	49
Tabla 8 Indicadores de Diagnóstico de Análisis Institucional	50
Tabla 9 Indicadores de Diagnóstico Institucional	51
Tabla 10 Ámbitos Institucionales	53
Tabla 11 Ámbitos Institucionales	54
Tabla 12 Distribución docente por género y carrera	59
Tabla 13 Distribución de estudiantes por género y carrera	60
Tabla 14 Distribución de Administrativos y Servicios por Género y Unidad Administrativa	61
Tabla 15 Distribución de Docentes por Orientación Sexual por Carrera	62
Tabla 16 Distribución de Estudiantes por Orientación Sexual y Carrera	63
Tabla 17 Distribución de Estudiantes por Orientación Sexual y Carrera	63
Tabla 18 Distribución de Administrativos y Servicios por Orientación Sexual y Unidad Administrativa	64
Tabla 19 Distribución de Administrativos y Servicios por Orientación Sexual y Unidad Administrativa	64
Tabla 20 Perspectiva de género por orientación sexual por carrera	65
Tabla 21 Protocolo para atender denuncias por género	68
Tabla 22 Docente con tipo de discapacidad por carrera	71
Tabla 23 Estudiantes con tipo de discapacidad por carrera	72
Tabla 24 Administrativos y Servicios por Tipo de Discapacidad por Carrera	73
Tabla 25 Materias Optativas o seminarios sobre discapacidad	74
Tabla 26 Participación de personas con discapacidad en actividades de docencia	75
Tabla 27 Proyectos de Vinculación Comunitaria sobre los derechos de las personas con discapacidades	77
Tabla 28 Política institucional para casos de discriminación de docentes con discapacidades	78
Tabla 29 Planes de apoyo para el egreso de estudiantes con discapacidades	79
Tabla 30 Vinculación laboral de personas con discapacidades	80
Tabla 31 Elementos relacionados a la discapacidad	82
Tabla 32 Procesos permanentes de capacitación sobre discapacidad	83
Tabla 33 Protocolo para atender denuncias de discriminación contra personas con discapacidad	84
Tabla 34 Autoidentificación Étnica por Carrera	87
Tabla 35 Autoidentificación de estudiantes por carrera	88
Tabla 36 Autoidentificación empleado por unidad administrativa	89
Tabla 37 Perspectiva de Interculturalidad en las asignaturas	91
Tabla 38 Perspectiva de interculturalidad en las asignaturas	92
Tabla 39 Proyectos de Vinculación comunitaria con perspectiva de interculturalidad	93
Tabla 40 Participación Intercultural en actividades de docencia	95
Tabla 41 Política Institucional en casos de discriminación por motivos raciales para docentes	97
Tabla 42 Programas académicos con aportes ambientales	99
Tabla 43 Proyectos de Vinculación Comunitaria con perspectiva ambiental	101
Tabla 44 Manejo de biodiversidad y uso de recursos naturales en proyectos de vinculación	103





CRÉDITOS

ELABORACIÓN: UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

AUTOR(A): ANABELL VALENCIA ARCOS

CO-AUTOR: JOSÉ ANDRÉS CORTÉS

CO-AUTOR: HUGO HEREDIA MAYORGA

EQUIPO TÉCNICO: CARLOS GARRIDO

EQUIPO CONSULTOR: PABLO MONTUFAR

DISEÑO: VANESSA MÉNDEZ



INTRODUCCIÓN

PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior llevan implícito el fin de promover la generación, construcción y expansión del conocimiento para edificar sociedades que se encuentren potencialmente capacitadas y desarrolladas para aportar en la productividad de un país y así consolidar los esfuerzos académicos en pro de un mundo mejor.

De allí el llamado hacia las instituciones de educación superior como referentes principales para indagar, crear, diseñar e implementar estructuras organizativas que incluyan factores que intervienen en la academia y la institución para crear ambientes de desarrollo académico y profesional bajo niveles que fusionen la **IGUALDAD DE DERECHOS, EL DESARROLLO SOCIAL Y LA CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA.**

La desigualdad en el acceso a los servicios de educación o salud afectan considerablemente en el futuro de un individuo, más aún cuando una persona se ve abocada a interrumpir tempranamente su proceso de educación, ya sea en períodos previos a la culminación de la educación superior, educación media o educación básica por la inequidad de condiciones de igualdad y ambiente a las cuales pudo haber estado expuesto; efectos que en conjunto se verán reflejados en los bajos índices de productividad que la persona generará en términos laborales, personales y profesionales.

Según la CEPAL “La desigualdad en materia de educación es una correa de transmisión intergeneracional de la desigualdad de capacidades y oportunidades, y un mecanismo clave que perpetúa la baja productividad”¹. Sin embargo, el problema es mucho más complejo de lo que parece, ya que, aun cuando no existiesen diferencias en el acceso a la educación entre personas, tarde o temprano el factor de discriminación terminaría afectando en sus vidas laborales futuras en sociedades donde existe una cultura de discriminación ya sea por género, auto identificación étnica, discapacidades, condición socioeconómica, etc.

El conocimiento de la existencia de prácticas o cultura discriminatoria en una sociedad, hace que los grupos humanos objeto de dichas prácticas no tengan los incentivos suficientes para

¹ Ciespal; “La Ineficiencia de la Desigualdad”; 2018; p. 26



que sus objetivos y expectativas profesionales sean las más altas, ya que saben que tarde o temprano se tendrán que enfrentar a un techo social que no es posible ser superado; por lo tanto la desigualdad y discriminación constituyen factores importantes a la hora de evaluar la eficiencia económica y productiva de un país.

Compilando lo expuesto, las instituciones de educación superior disponen de los hilos conductores para estructurar y dar forma a los lineamientos de Igualdad y ambiente que permitan fundir una sociedad que se vea sustentada por principios de equidad, desarrollo integral e incluyente, armonía con la naturaleza y principios de vinculación con la colectividad, y a los cuales el **INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA – ITSCO**, constituido como institución de educación superior los aborda para crear el **PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE – ITSCO**.



ANTECEDENTES



PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



2. ANTECEDENTES

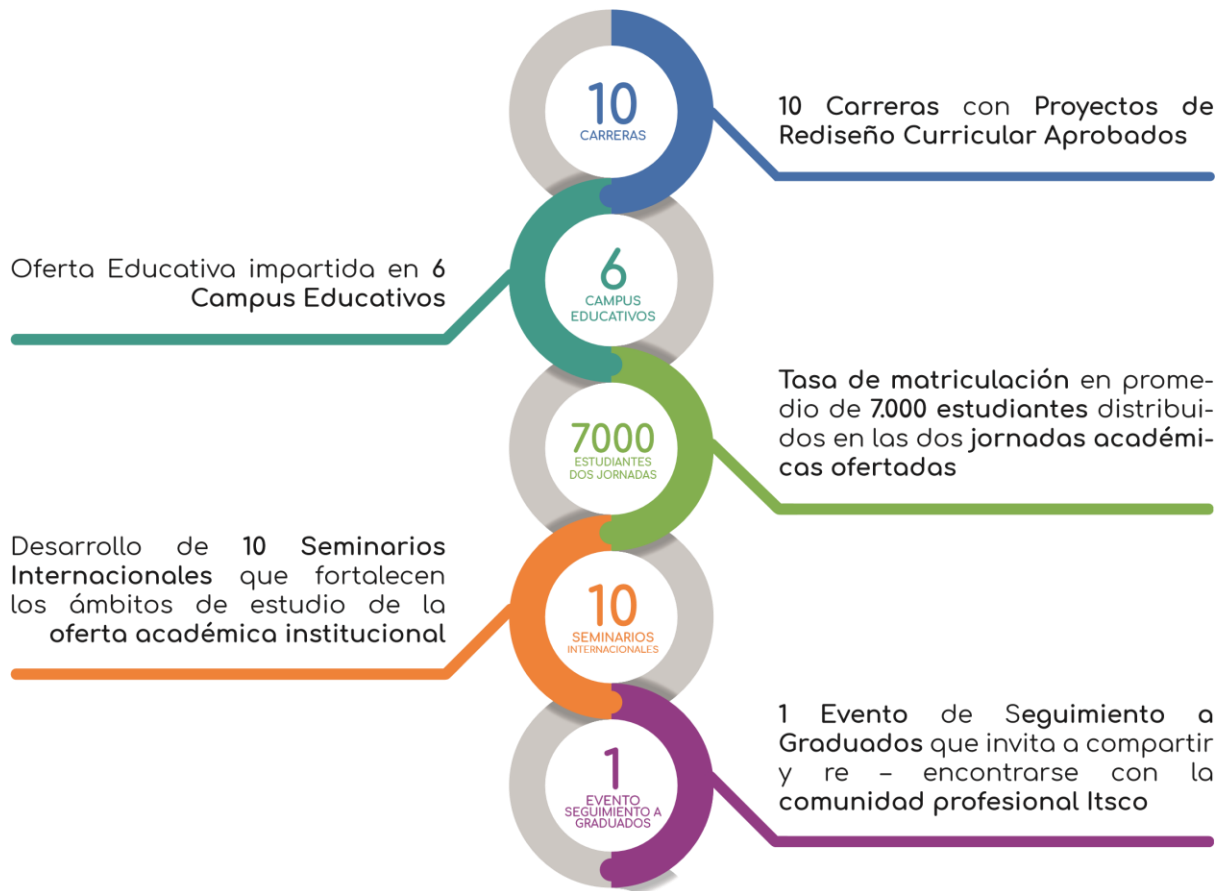
El INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA – ITSCO, es una institución de educación superior que legalmente obtuvo su aprobación de funcionamiento desde el 19 de abril de 1993, habilitándose desde ese período para dotar a la sociedad ecuatoriana de la formación profesional de Tercer Nivel en la categoría de “TECNOLOGÍA SUPERIOR” acorde a las áreas de conocimiento afín a los ámbitos productivos que el país lo demande.

2.1. DATOS ESTADÍSTICOS INSTITUCIONALES

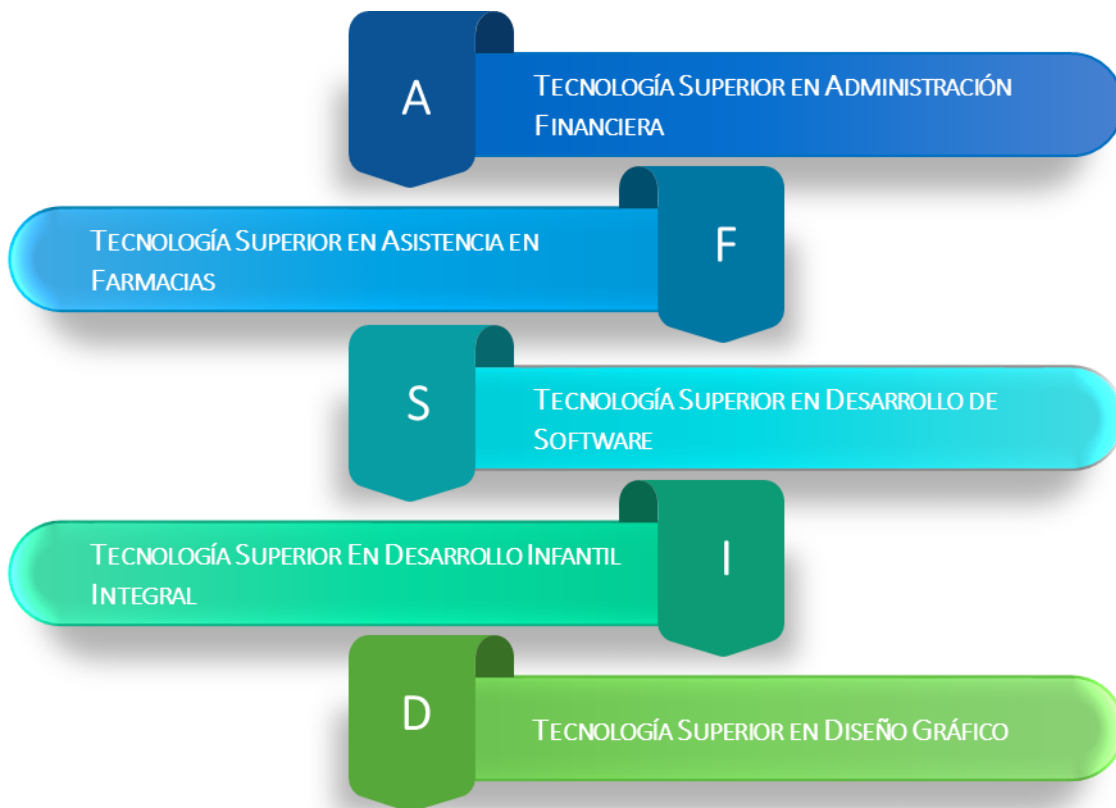
El Instituto Tecnológico Superior Cordillera - ITSCO actualmente se consolida en los siguientes datos estadísticos:







La oferta académica del ITSCO está constituida por las siguientes 10 Carreras:





2.2. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

2.2.1. MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Tras 27 años de trayectoria académica, el factor diferenciador del éxito institucional del ITSCO, reflejado en el crecimiento de la población estudiantil y enmarcado en un significativo desarrollo organizacional, ha sido habilitar una oferta académica de nivel Tecnológico Superior para la juventud del país cimentada sobre columnas fundacionales donde la razón de ser de la formación académica arraiga sus inicios en una formación en valores, principios éticos y morales, que focalizan insertar en la sociedad ecuatoriana a “EXCELENTES PROFESIONALES TECNÓLOGOS”, que ante todo siendo “SERES HUMANOS ÍNTEGROS” aportarán exitosa, productiva y positivamente al desarrollo del país.

El ITSCO posee de autoría institucional el “MODELO DE EDUCACIÓN SUPERIOR INTEGRADOR DE EMOCIONES Y VALORES ORIENTADO A RESULTADOS DE APRENDIZAJE” que se encuentra fundamentado técnico y científicamente con el respaldo de investigadores nacionales e internacionales, que aportaron en la elaboración, desarrollo e implementación del mismo.



El Modelo de Educación Superior – ITSCO se configura en las siguientes tres esferas:



Ilustración 1 Modelo Pedagógico ITSCO

Fuente: Soler, Flores, Flores, Cortés 2019
Elaborado por: ITSCO

- ⇒ 1RA. ESFERA: **NÚCLEO** – PEDAGOGÍA DEL AMOR,
- ⇒ 2DA. ESFERA: **MESÓSFERA** – SABER SER,
- ⇒ 3RA. ESFERA: **ESFERA EXTERIOR** – DESEMPEÑO, RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El ITSCO además, ha trabajado en la elaboración e implementación de la Guía de Innovación Educativa que concentra metodológicamente la aplicación práctica del Modelo Pedagógico - ITSCO.





2.2.2. MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

El Modelo de Gestión Organizacional del ITSCO se concentra en los siguientes pilares institucionales:

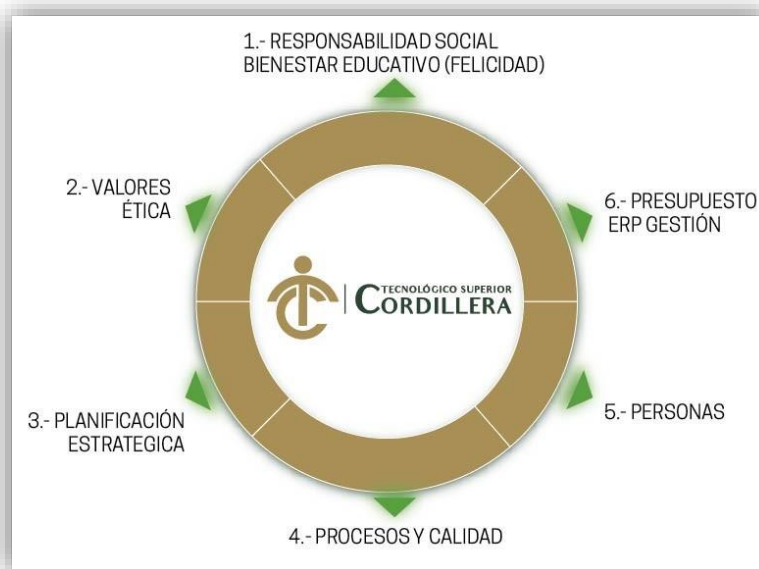


Ilustración 2 Modelo de gestión

Fuente: Soler, Flores, Flores, Cortés 2019
Elaborado por: ITSCO



2.2.3. MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En el ITSCO se ha puesto en práctica el Modelo de Desarrollo Organizacional que aglutina tres ideas principales:

BE = SER, SIN ÉTICA NO HAY PROFESIONAL

HUMAN POSITIVE = BIENESTAR / FELICIDAD EN EL TRABAJO

El alto compromiso institucional insertado en el personal de una organización surge como resultado de la intersección sinérgica de: contar con un equipo humano que, siendo personas buenas, éticas y auténticas, se identifican.



Ilustración 3 Modelo de Desarrollo Organizacional

Fuente: Soler, Flores, Flores, Cortés 2019
Elaborado por: ITSCO

2.2.4. MODELO DE INNOVACIÓN INSTITUCIONAL 3 INN

El Modelo de Innovación Institucional denominado 3 INN tiene la siguiente representación gráfica:





Ilustración 4 Modelo 3 N ITSCO

Fuente: Soler, Flores, Flores, Cortés 2019
Elaborado por: ITSCO

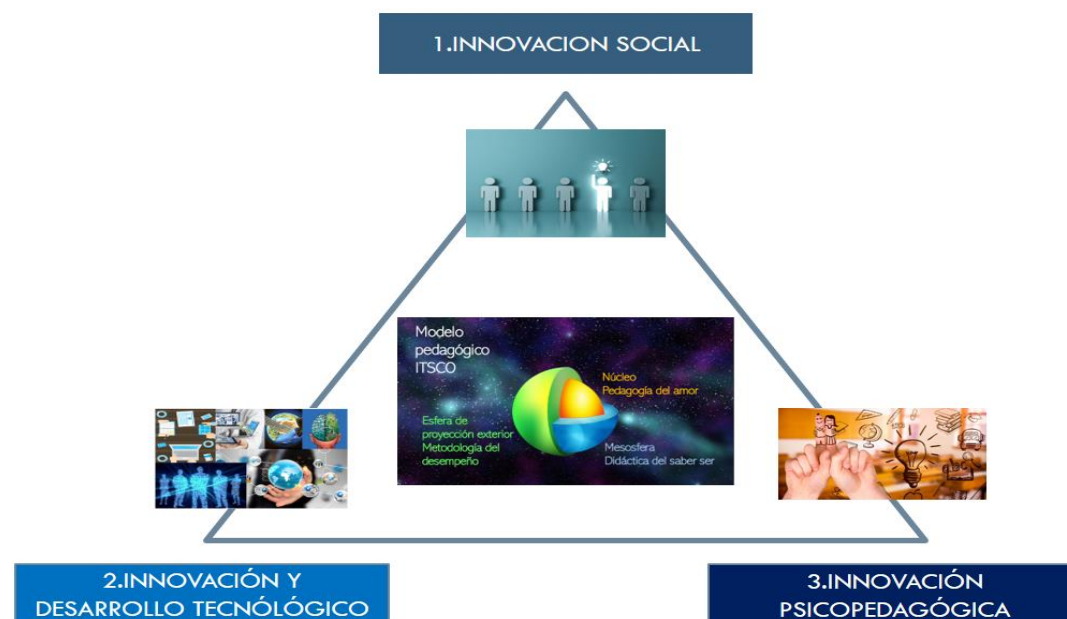


Ilustración 5 Innovación Social

Fuente: Soler, Flores, Flores, Cortés 2019
Elaborado por: ITSCO



2.3. PROCESO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN INSTITUCIONAL

Adicionalmente, se registra que en el último proceso de evaluación y acreditación aplicado al ITSCO en el año 2016, en ese entonces por el **CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR – CEAACES**, hoy en día **CONSEJO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR - CACES**, a través de la Resolución No. 407-CEAACES-SE-12-2016, se formalizó el resultado alcanzado en el Proceso de Evaluación y Acreditación, el cual posicionó al ITSCO en uno de los niveles más altos de Desempeño Académico – Institucional obtenido, categorizándolo como “**INSTITUCIÓN ACREDITADA**” con el **91%**.



A partir de Mayo 2016, el ITSCO se consagró como El **MEJOR INSTITUTO TECNOLÓGICO** de la Provincia de Pichincha en la Ciudad de Quito, con la mejor calidad educativa del nivel tecnológico a los costos más bajos.



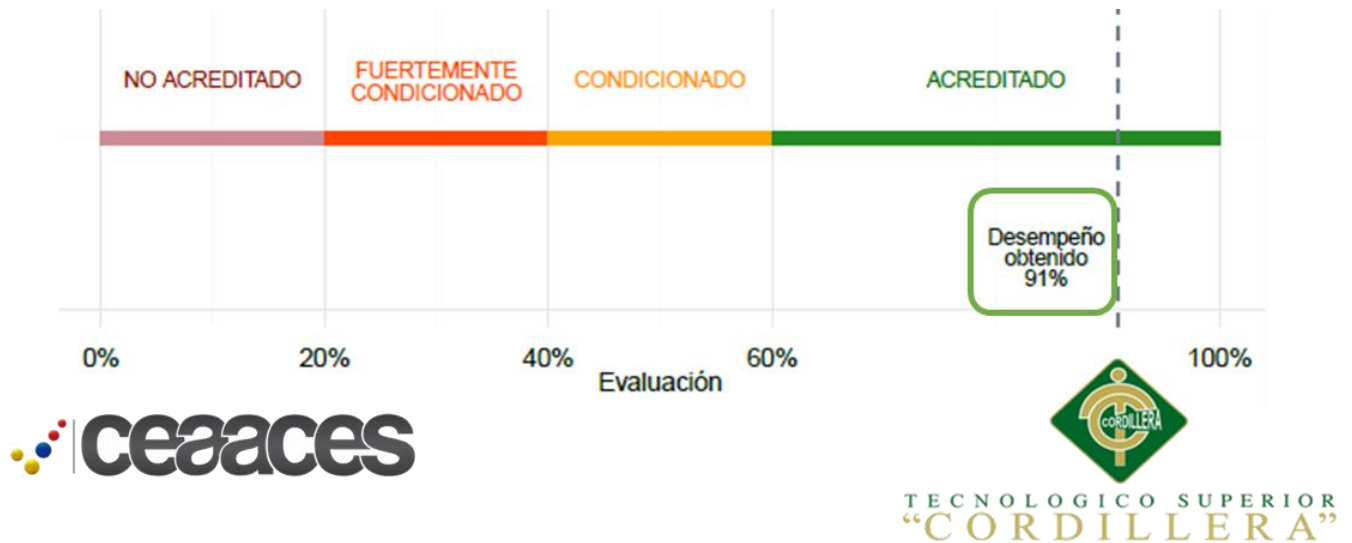


Ilustración 6 Parámetros de Acreditación

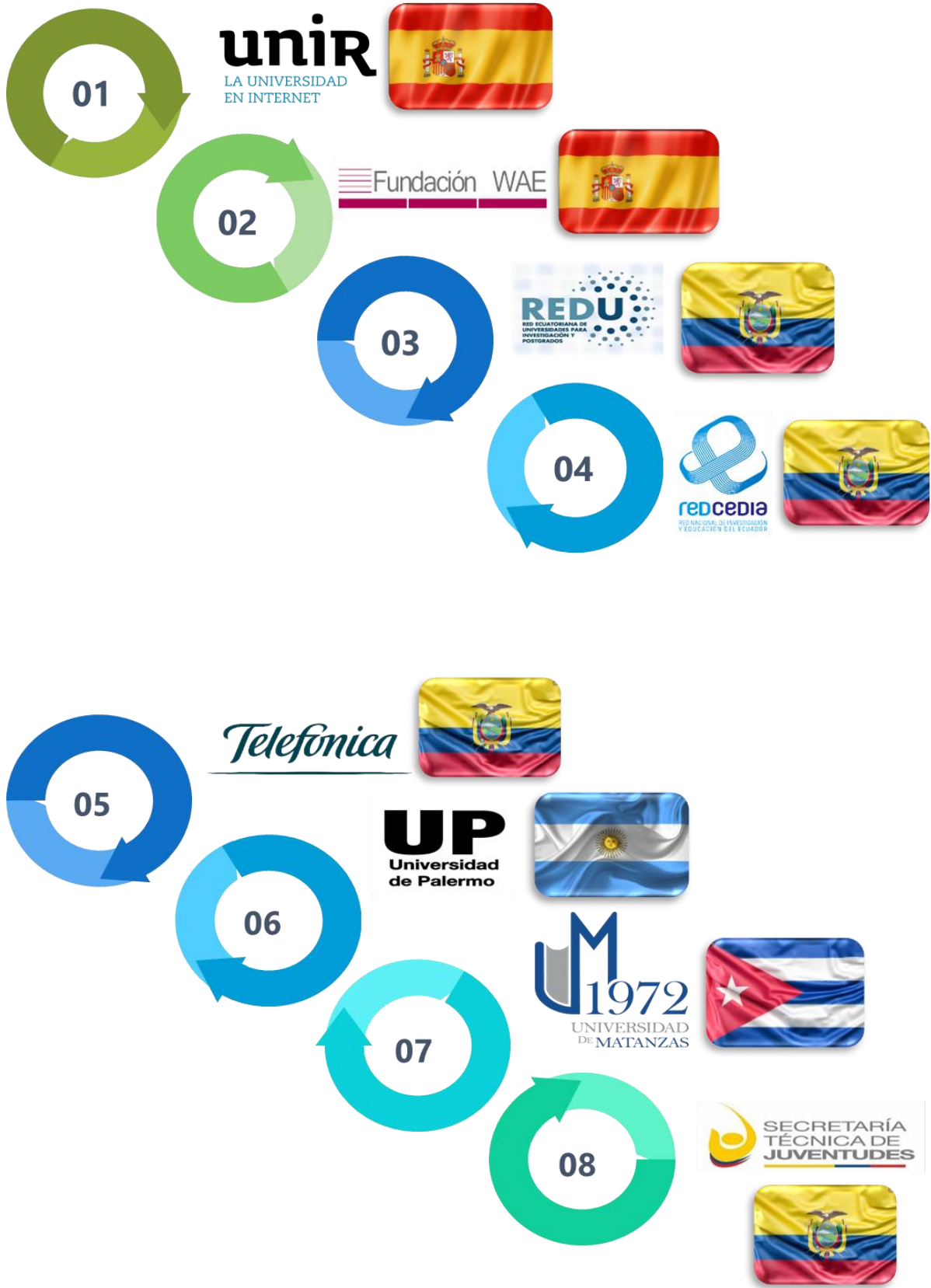
Certificado de Acreditación - CEAACES:



2.4. RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

A lo largo de sus 27 años de trayectoria académica el ITSCO ha fortalecido su desempeño académico – institucional a través de varias alianzas estratégicas con organismos a nivel nacional como internacional, tales como:

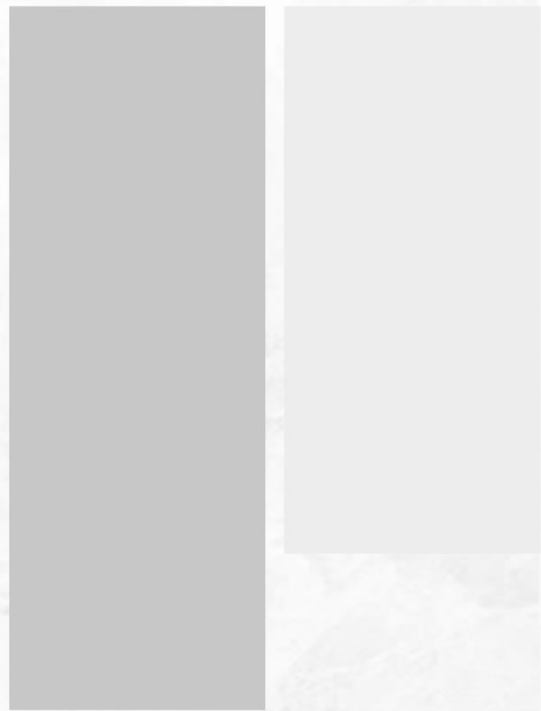






JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



3. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

En los 26 años de trayectoria institucional, el ITSCO ha trabajado por la construcción de una sociedad más justa, solidaria y sobre todo humana mediante la formación tecnológica de la juventud ecuatoriana con valores y principios éticos y morales. En ese sentido, el ITSCO ha asumido como institución de educación superior el reto de elaborar su **PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE – ITSCO**, como un reflejo del compromiso institucional hacia un trabajo en pro de una excelencia educativa, precautelando los principios de equidad, igualdad y respeto a la armonización socio - ambiental.

Así, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional – PEDI, fundamenta y transparenta la convicción organizacional hacia los principios de igualdad y ambiente a través de los elementos que constituyen el marco estratégico institucional, que consideran ámbitos de:

- INCLUSIÓN,
- RESPONSABILIDAD CON EL ENTORNO Y LA SOCIEDAD EN GENERAL,
- RESPONSABILIDAD EDUCATIVA, Y
- GENERACIÓN DE IMPACTOS POSITIVOS EN LA SOCIEDAD.

MISIÓN

Construimos de forma eficiente e innovadora una institución auténtica positiva que integra en su Modelo Educativo: emociones, valores y desempeños, comprometidos con la formación de profesionales íntegros y competentes, responsables con su entorno y con la sociedad.





VISIÓN

Ser un Instituto Superior Universitario líder y referente en educación superior en el Ecuador que destaca por su saber ser y hacer, guiado por los principios de excelencia, innovación, inclusión, responsabilidad educativa y social, generando impacto positivo en la sociedad.

VALORES ORGANIZACIONALES

El ITSCO consolidó sus 10 valores organizacionales recolectados, discutidos y definidos a través de sesiones de trabajo participativas donde toda la comunidad docente, administrativa y estudiantil intervino con la exposición de sus criterios y conceptualizaciones, para posteriormente y de manera consensuada, consolidar uno de los elementos estratégicos que hoy en día es parte constitutiva de la cultura organizacional ITSCO.



Es precisamente uno de los Valores organizacionales que justifica y fortalecen las acciones encaminadas a la construcción del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente, exponiendo su alineación directa con los pilares fundamentales del mismo.

Definición del Valor **"EQUIDAD"** : *DAR UN TRATO JUSTO SIN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, RAZA, RELIGIÓN, IDEOLOGÍA, ORIENTACIÓN SEXUAL, CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA Y CAPACIDADES ESPECIALES.*



Los 10 valores organizacionales del ITSCO son:



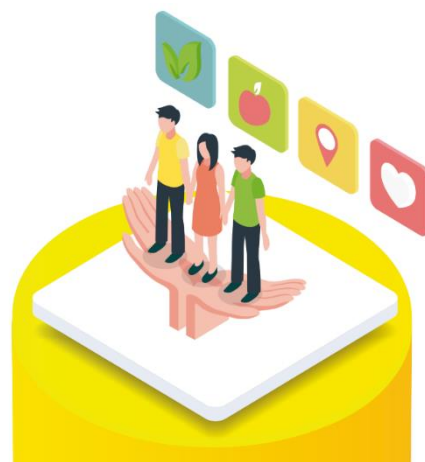
EJES ESTRATÉGICOS



Uno de los Ejes Estratégicos que fundamentan el direccionamiento estratégico para el período de los próximos 5 años (2020 – 2024) es el EJE:

“BIENESTAR INTEGRAL”,

donde partiendo desde su definición: *“GARANTIZAR CON HERRAMIENTAS CIENTÍFICAS AL CONJUNTO DE ESTUDIANTES Y COLABORADORES EL DESARROLLO DE UN BIENESTAR INCLUSIVO, AUTÉNTICO Y POSITIVO”*



se ratifica el fiel compromiso del ITSCO hacia la estructuración de una formación académica en aras de aportar para construir una sociedad equitativa e igualitaria sin discriminación.



Al igual que los elementos orientadores estratégicos descritos, tanto el Modelo de Desarrollo Organizacional como el Modelo Educativo Institucional contemplan paralelamente ámbitos que se encuentran alineados hacia la construcción del Plan de Igualdad y Ambiente, como se lo revisó en el capítulo anterior.

El diseño e implementación de un Plan de Igualdad y Ambiente, se circunscribe en *“RESPETAR, PROTEGER, GARANTIZAR Y PROMOVER EL DERECHO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR A TRAVÉS DE LAS CONDICIONES DE PLENA IGUALDAD PARA TODOS LOS ACTORES DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR”* (CES, 2017, art. 1); así como constituir un instrumento que se incorpore y fusione con el Modelo Educativo del ITSCO, cuya fortaleza se halla en la adhesión al ser humano y a su desarrollo pleno en una sociedad justa, equitativa, igualitaria, sin discriminación y sostenible en temas ambientales.

El compromiso asumido por el ITSCO, por la igualdad de derechos de sus estudiantes, docentes y personal administrativo pretende contribuir con un aporte para que el país sea un verdadero *ESTADO CONSTITUCIONAL DE JUSTICIA Y DERECHOS*, conforme lo define la Constitución actual desde su *MISIÓN DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR TRANSMISORA DE VALORES Y CONOCIMIENTOS* (Constitución del Ecuador, 2008, art. 1).



OBJETIVOS



PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar el Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente para promover la igualdad de oportunidades entre estudiantes, docentes y trabajadores bajo los principios de: igualdad, equidad y protección, participación y no discriminación, interculturalidad, desarrollo integral e incluyente, vinculación con la colectividad, armonía con la naturaleza, y progresividad.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

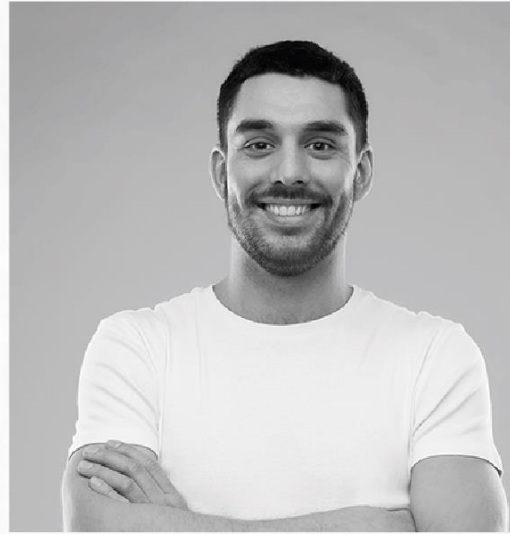
Los objetivos específicos que permitirán cumplir el objetivo central son:

- ⇒ Elaborar un diagnóstico participativo con información de fuente primaria acerca de la situación de igualdad y discriminación en estudiantes, docentes y trabajadores basados en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad, condición socioeconómica y ambiente.
- ⇒ Elaborar un Plan Institucional de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente contemplando los ámbitos de la institución de educación superior: Investigación, Formación, Vinculación con la Colectividad e Institucionalización; que incluya un cronograma de trabajo en el cual consten medidas y líneas de acción focalizadas en la comunidad estudiantil, comunidad docente y comunidad de trabajadores del ITSCO



MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

PLAN DE
IGUALDAD Y AMBIENTE



5. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

La Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, estableció la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la misma que fue aprobada por sus Estados miembros. Esta agenda establece 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) a ser alcanzados hasta el año 2030. Es importante destacar que el concepto de igualdad forma parte de dos objetivos: Igualdad de género y Reducción de las desigualdades.

El Plan Nacional de Desarrollo reconoce al ser humano como titular de derechos, sin discriminación alguna, eliminando el machismo, racismo, xenofobia y cualquier forma de discriminación o violencia contra los derechos. Dicho reconocimiento nace desde la Constitución vigente, la cual define al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia (Constitución del Ecuador, 2008, art. 1).

Para el caso particular de la educación, la Constitución, expresa que “es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir [...]” (Constitución del Ecuador, 2008, art. 26)

De igual forma, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018, art.4) considera que “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. [...]”

El Reglamento General de la LOES (2019, art. 3) expresa que “Las instituciones de educación superior adoptarán políticas de acción afirmativa a favor de personas en condición de vulnerabilidad y grupos históricamente excluidos y de atención prioritaria, que incentiven el acceso, permanencia, movilidad, egreso y titulación”.



El Consejo de Educación Superior, en las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior, en el año 2017, expidió el Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior, cuyo objeto es “respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la educación superior a través de las condiciones de plena igualdad para todos los actores del Sistema de Educación Superior” (art. 1).

El Artículo 16 del mencionado reglamento obliga a las Instituciones de Educación Superior (IES) elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica; elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa; y, diseñar normativa interna, políticas y medidas en el ámbito académico para propiciar la equidad en la planificación de carreras, programas, proyectos, propuestas de investigación y vinculación con la sociedad.

Adicionalmente, existen otros cuerpos normativos dentro de la legislación ecuatoriana inherente al tema de igualdad y discriminación. A continuación, se mencionarán los principales:

- ✓ Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género, 2017-2017.
- ✓ Agenda Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades, 2013- 2017.
- ✓ Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, 2017-2021
- ✓ Estrategia Nacional de Biodiversidad, 2015-2030.
- ✓ Ley Orgánica de Discapacidades, actualizada al 2018.
- ✓ Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2018
- ✓ Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, 2014.
- ✓ Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las Mujeres Ecuatorianas, 2010-2014.

De forma similar, existe otros instrumentos legales internacionales que promueven la igualdad y no discriminación con grupos humanos históricamente afectados, siendo los principales:

- ✓ Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres (1952)



- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979)
- ✓ Convenio 169 para la Protección de Pueblos Indígenas y Tribus, de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1989)
- ✓ Declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural (2001)
- ✓ Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)

- ✓ Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999)
- ✓ Carta Mundial de la Naturaleza (ONU, 1982)
- ✓ Cumbre de Río y Foro Global (1992)



DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL

PLAN DE
IGUALDAD Y AMBIENTE



6. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL

El desarrollo de la aplicación del **DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL – DPI** requerido para levantar el Plan de Igualdad y Ambiente en el ITSCO, adoptó las bases conceptuales de revisión, estructuración e implementación que son detallados y desglosados ampliamente en los siguientes documentos:

1. GUÍA PARA LA IGUALDAD Y AMBIENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Pasos para elaborar planes de Transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior (2017)



2. CONSTRUYENDO IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente (2015)



Los cuales centran a la ejecución del Plan de Igualdad y Ambiente en los siguientes ejes que responden a las necesidades y demandas que se encuentran insertadas y latentes en la sociedad, y a los cuales es factible abordarlos desde la ejecución de los procesos de educación superior:





Ilustración 7 Ejes del Plan de Igualdad

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

los cuales contemplan ser transversalizados en todos los **ÁMBITOS INSTITUCIONALES**:



Ilustración 8 Ámbitos Institucionales

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

Y bajo los siguientes **ESTÁNDARES GENERALES, LINEAMIENTOS Y ORIENTACIONES** QUE están anclados a los siguientes **PRINCIPIOS DE IGUALDAD** que son disgregados en el documento “Construyendo Igualdad en la Educación Superior”



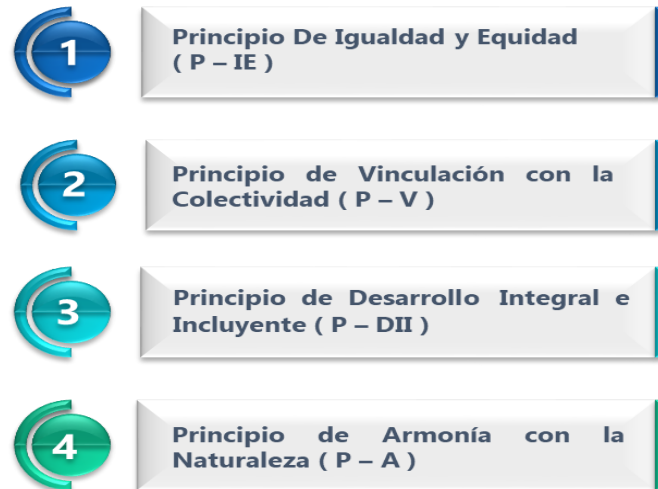
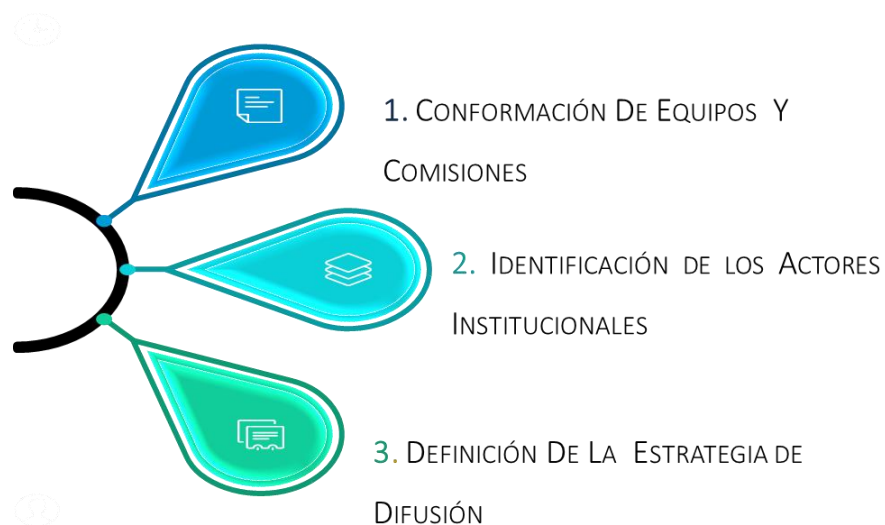


Ilustración 9 Principios de Igualdad

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

El desarrollo del DPI, se fundamenta en dos Etapas principalmente:

PRIMERA ETAPA: DE PREPARACIÓN PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE,



SEGUNDA ETAPA: DE DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL - DPI



6.1. PRIMERA ETAPA: DE PREPARACIÓN PARA EL LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE,

6.1.1. CONFORMACIÓN DE EQUIPOS Y COMISIONES

Esta etapa marca el inicio de la estrategia de transversalización de los ejes de igualdad (género, discapacidades, interculturalidad y ambiente), planteándose como primera actividad la conformación de los siguientes equipos de trabajo: **EQUIPO TÉCNICO DE TRANSVERSALIZACIÓN (ETT)** para posteriormente implementar un **COMITÉ AMPLIADO DE TRANSVERSALIZACIÓN (CAT)** y la **COMISIÓN DE IGUALDAD Y AMBIENTE (CiyA)**.



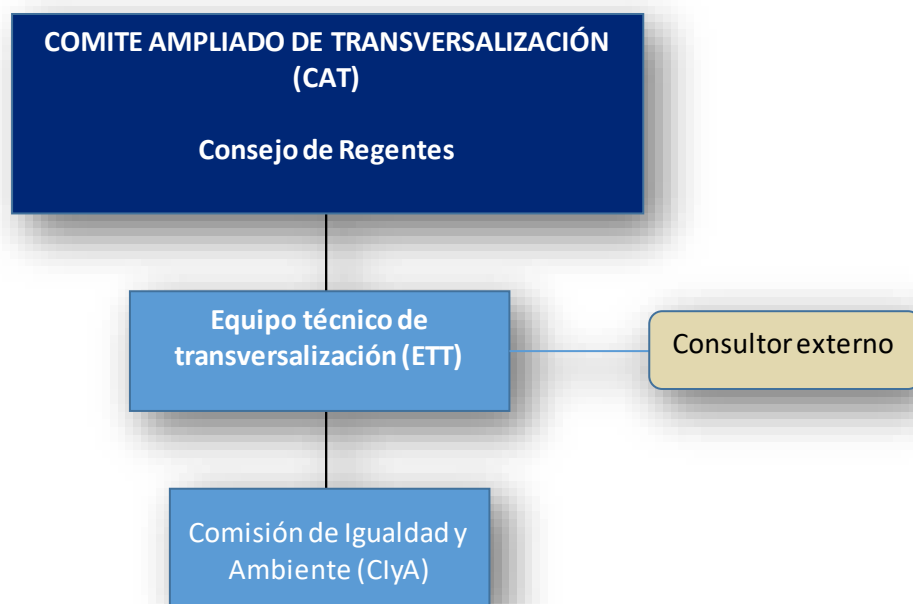


Ilustración 10 Conformación de Equipos Plan de Igualdad

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

A. RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ AMPLIADO DE TRANSVERSALIZACIÓN (CAT)

- Exponer la propuesta del Plan de Igualdad y Ambiente ante el Órgano Colegiado Académico Superior – OCAS.
- Mocionar, aprobar o rechazar las personas que conforman el equipo técnico de transversalización (ETT) y la Comisión de Igualdad y Ambiente (CIyA).
- Constituirse en el custodio oficial de la información estadística obtenida de fuente primaria tanto de estudiantes, docentes y trabajadores para la elaboración del diagnóstico participativo del Plan de Igualdad y Ambiente.
- Ser el vocero oficial del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Aprobar el diagnóstico participativo del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Aprobar los programas, proyectos del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Solicitar cualquier la información que se requiera tanto al Equipo Técnico de Transversalización (ETT) así como a la Comisión de Igualdad y Ambiente (CIyA).



B. RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y AMBIENTE (CIYA).

- Apoyar con criterios técnicos y experiencia sobre enfoque de género, interculturalidad e inclusión durante la fase de diseño de proyectos que conformarán el Plan de Igualdad y Ambiente del instituto.
- Revisar de manera conjunta con el Equipo Técnico de Transversalización los resultados obtenidos por el instrumento de medición estadística aplicado tanto a estudiantes, docentes y trabajadores.
- Participar de forma activa en la campaña de difusión informativa del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Cordillera.
- Comunicar actividades relacionadas con el diseño del proyecto del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera al Equipo Técnico de Transversalización para su aprobación.
- Presentar al Equipo de Transversalización un cronograma de trabajo en el tiempo que se implemente el Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.

C. RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO TÉCNICO DE TRANSVERSALIZACIÓN (ETT)

- Planificar y organizar los procesos técnicos del Plan de Igualdad conjuntamente con el Consultor Externo.
- Reporta directamente al Comité Ampliado de Transversalización.
- Custodia de la información generada producto de la aplicación del instrumento de medición a estudiantes, docentes y trabajadores del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Ser responsable de liderar el proceso de diseño del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Identificar los actores claves al interior de la institución educativa para que sirvan de apoyo al proceso de diseño del Plan de Igualdad del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Revisar los insumos técnicos, productos y procedimientos que genere el consultor externo
- Revisar los procesos de sistematización y análisis que realice el consultor externo



- Coordinar el plan de difusión del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento de actividades del desarrollo del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Revisar el informe final del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.
- Entregar a las máximas autoridades el documento final del Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto Tecnológico Cordillera.

En El Anexo 3, se detallan las Actas de Designación de la conformación de los equipos técnicos.

6.1.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES

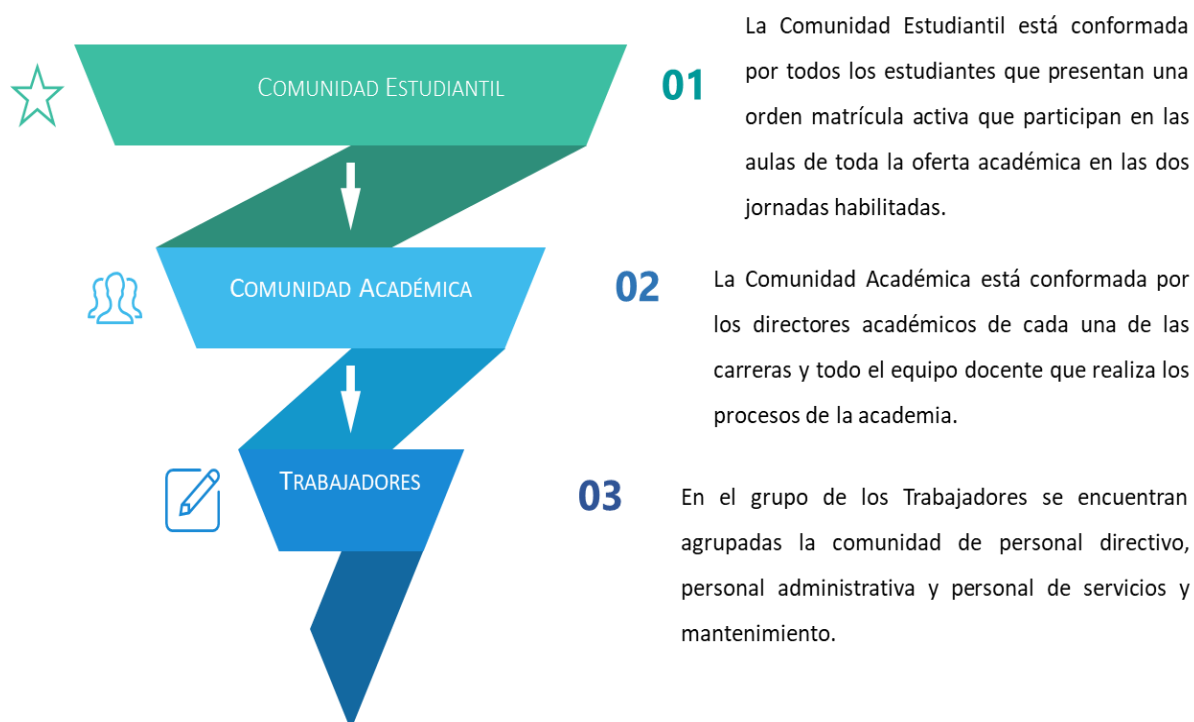


Ilustración 11 Identificación de Actores

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO



6.1.3. DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN

Conjuntamente con las Unidades de Marketing y Relaciones Públicas, se procedió a elaborar el Plan de comunicación y difusión del Plan de Igualdad y Ambiente – ITSCO, el cual contemplaba el desarrollo de estrategias comunicacionales, definición de la línea gráfica, selección de los canales de comunicación y difusión respectivos, clasificación de grupos focalizados de comunicación y cronogramas de ejecución entre otros; ejecución que acompañó en todas las etapas de desarrollo del proyecto para el levantamiento del Plan de igualdad y ambiente – ITSCO.

En El Anexo 4, se detallan algunos productos comunicaciones que fueron parte del Plan de Comunicación y Difusión.

6.2. SEGUNDA ETAPA: DE DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL - DPI

6.2.1. RECOPIACIÓN DE LA LÍNEA BASE DE REFERENCIA DE INDICADORES DE IGUALDAD

Para iniciar con el proceso de aplicación del diagnóstico participativo institucional que proveerá de los insumos base para establecer posteriormente la priorización de los problemas y necesidades de los ejes de igualdad y ambiente detectados, que se sustentarán con intervenciones y acciones desplegadas en las respectivas líneas de acción correspondientes, para instituir el Plan de Igualdad y Ambiente – ITSCO; se procedió a levantar la **“LÍNEA BASE DE REFERENCIA”** a través de la recolección de algunos indicadores que se encuentran sugeridos en la Guía para la igualdad y ambiente en la Educación Superior y que se agrupan en:

- ⇒ Indicadores específicos,
- ⇒ Indicadores de diagnóstico ambiental e
- ⇒ Indicadores de análisis institucional.



Los **INDICADORES DE DIAGNÓSTICO AMBIENTAL** fueron levantados con la participación de la Coordinación de Investigación, unidad con la que actualmente se está iniciando en el desarrollo de algunos proyectos de investigación relacionados a temas ambientales.

Los resultados documentados son los siguientes:

Criterio	Indicador	Tipo	Datos
Residuos y basuras	Promedio de residuos sólidos producidos al año (kilogramos).	Cuantitativo	48.592,00
Residuos y basuras	Promedio de residuos tóxicos producidos al año (kilogramos)	Cualitativo	No existen datos
Residuos y basuras	Existencia de programas de reciclaje y/o separación de basuras.	Cualitativo - Cuantitativo	1
Residuos y basuras	Existencia de programas para la reducción del uso de papeles y plásticos en el campus y/o instalaciones.	Cualitativo	1
Residuos y basuras	Tratamiento de residuos tóxicos	Cualitativo	No existen datos
Residuos y basuras	Tratamiento de residuos orgánicos	Cualitativo	No existen datos
Residuos y basuras	Tratamiento de residuos inorgánicos	Cualitativo	solo separación
Residuos y basuras	Tratamiento de aguas residuales	Cualitativo	No existen datos
Educación e investigación	Número de cursos sobre ambiente y la sustentabilidad y/o relacionados con temáticas asociadas ofrecidos al año	Cuantitativo	2
Educación e investigación	Relación número de cursos sobre ambiente y sustentabilidad ofrecidos/total de cursos ofrecidos al año.	Cuantitativo	2/.....
Educación e investigación	Número de investigaciones sobre ambiente y sustentabilidad y/o relacionados con temáticas asociadas realizadas durante los últimos 5 años.	Cuantitativo	2

Tabla 1 Indicadores de Diagnóstico Ambiental

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO



Por igual la Coordinación Administrativa y de Servicios, participó con la intervención de los siguientes **INDICADORES DE DIAGNÓSTICO AMBIENTAL**:

Criterio	Indicador	Tipo	Superficie m2
Infraestructura / EDIFICIO MATRIZ	Superficie total del campus y/o instalaciones (en metros cuadrados)	Cuantitativo	Terreno A= 284,75 m2 Infraestructura:1424,52
Infraestructura / EDIFICIO LOGROÑO	Superficie total del campus y/o instalaciones construida (en metros cuadrados)	Cuantitativo	Terreno A= 489,15 m2 Infraestructura:2101,55
Infraestructura / EDIFICIO BRACAMOROS	Superficie total del campus y/o instalaciones destinada a zonas verdes (en metros cuadrados)	Cuantitativo	Terreno A= 878,15 m2 Infraestructura:2295,34
Infraestructura / EDIFICIO BRASIL	Superficie total del campus y/o instalaciones destinada a zonas verdes (en metros cuadrados)	Cuantitativo	Terreno A= 327,55 m2 Infraestructura:837,98
Infraestructura / EDIFICIO YACUAMBI	Superficie total del campus y/o instalaciones destinada a zonas de estacionamiento (en metros cuadrados)	Cuantitativo	Terreno A= 3196,62 m2 Infraestructura:2295,34

Tabla 2 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 2

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

Criterio	Indicador	Tipo	¿Se posee?
Consumo y producción de energía	Existencia/implementación de edificaciones inteligentes en campus y/o instalaciones	Cualitativo - Cuantitativo	0
Consumo y producción de energía	Producción de energía renovable producida en el campus y/o instalaciones	Cualitativo	0
Criterio	Indicador	Tipo	Consumo Mw
Consumo y producción de energía	Promedio de energía renovable producida en el campus y/o instalaciones al año (en megavatios)	Cuantitativo	0
Consumo y producción de energía	Existencia/implementación de programas de ahorro de energía	Cualitativo - Cuantitativo	950 lamparas led 90 focos ahorradores
Consumo y producción de energía	Existencia/implementación de programas de reducción de emisiones de gases tóxicos	Cualitativo - Cuantitativo	1 generador

Tabla 3 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 3

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO



Criterio	Indicador	Tipo	Número
Edificaciones / EDIFICIO MATRIZ	Número de edificaciones del campus y/o instalaciones	Cuantitativo	1
Edificaciones / EDIFICIO LOGROÑO	Número de edificaciones del campus y/o instalaciones	Cuantitativo	1
Edificaciones / EDIFICIO BRACAMOROS	Número de edificaciones del campus y/o instalaciones	Cuantitativo	1
Edificaciones / EDIFICIO BRASIL	Número de edificaciones del campus y/o instalaciones	Cuantitativo	1
Edificaciones / EDIFICIO YACUAMBI	Número de edificaciones del campus y/o instalaciones	Cuantitativo	2
Edificaciones / EDIFICIO MATRIZ	Número de especies de árboles y arbustos en el campus y/o instalaciones.	Cuantitativo	4
Edificaciones / EDIFICIO LOGROÑO	Número de especies de árboles y arbustos en el campus y/o instalaciones.	Cuantitativo	11
Edificaciones / EDIFICIO BRACAMOROS	Número de especies de árboles y arbustos en el campus y/o instalaciones.	Cuantitativo	0
Edificaciones / EDIFICIO BRASIL	Número de especies de árboles y arbustos en el campus y/o instalaciones.	Cuantitativo	0
Edificaciones / EDIFICIO YACUAMBI	Número de especies de árboles y arbustos en el campus y/o instalaciones.	Cuantitativo	5
Criterio	Indicador	Tipo	Consumo k/h
Consumo y producción de energía	Consumo de energía al año (en kilovatios/hora)	Cuantitativo	205505,6

Tabla 4 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 4

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO



Criterio	Indicador	Tipo	Número
Residuos y basuras	Número de contenedores y papeleras por cada 100 personas	Cuantitativo	250
Criterio	Indicador	Tipo	M3
Agua	Promedio de consumo de agua (metros cúbicos)	Cuantitativo	9676 m3
Agua	Promedio de consumo de agua tratada y/o depurada al año (metros cúbicos)	Cuantitativo	5m3
Criterio	Indicador	Tipo	¿Se posee? S/N
Agua	Existencia / implementación de programas para la conservación del agua	Cualitativo - Cuantitativo	40 llaves presmaticas
Agua	Implementación de programas de reciclaje y/o reutilización del agua	Cualitativo	8 retretes con sistemas de ahorro de agua
Agua	Uso de dispositivos para el consumo eficiente de agua	Cualitativo	llaves tanques

Tabla 5 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 5

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

Criterio	Indicador	Tipo	Número
Transporte	Número de vehículos de propiedad de la institución de educación superior	Cuantitativo	2
Transporte	Número de carros que ingresar al campus y/o instalaciones al día	Cuantitativo	48
Transporte	Número de motocicletas que ingresan al campus y/o instalaciones al día	Cuantitativo	15
Transporte	Número de bicicletas que ingresan y/o instalaciones al día	Cuantitativo	50

Tabla 6 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 6

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO



Criterio	Indicador	Tipo	¿Se posee? S/N
Transporte	Tipos de zonas de estacionamientos dispuestas en el campus y/o instalaciones	Cualitativo	2 zonas adoquinadas con señalética respectiva
Transporte	Existencia / Implementación de iniciativas para desincentivar el uso de vehículos en el campus.	Cualitativo - Cuantitativo	NO
Transporte	Existencia / Implementación de servicio de traslado al campus y/o instalaciones.	Cualitativo - Cuantitativo	SI
Transporte	Existencia / Implementación políticas para desincentivar el uso de vehículos de motor.	Cualitativo - Cuantitativo	NO
Transporte	Existencia / Implementación de políticas de incentivo de uso de bicicleta u otros medios de transporte alternativo	Cualitativo - Cuantitativo	NO

Tabla 7 Indicadores de Diagnóstico Ambiental 7

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

En los temas concernientes al levantamiento de los **INDICADORES DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL** se le solicitó a la unidad de Planificación y Evaluación Institucional, la intervención dando contestación a la línea base siguiente:

Criterio	Indicador	Tipo	Dato
Políticas y normativa	Inclusión de la Igualdad y el cuidado de la naturaleza, como valores institucionales en misión, visión, planificación estratégica y estatutos generales	Cualitativo	SI
Políticas y normativa	Existencia de una instancia institucional responsable de la implementación de políticas de igualdad con capacidad directiva, de gestión seguimiento, evaluación y ejecución de políticas y actividades.	Cualitativo	NO



Políticas y normativa	Existencia de normativas, sanciones y protocolos de seguimiento y apoyo para atender casos de discriminación, exclusión o acoso basados en género, credo, orientación sexual, origen, pertenencia a un grupo sociocultural, opinión política, condición socioeconómica o discapacidad.	Cualitativo	NO
Políticas y normativa	Existencia políticas de acceso, permanencia y culminación para estudiantes pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, que contemplen la educación de procesos de admisión, nivelación y acompañamiento académico y social hasta la culminación de los estudios	Cualitativo	SI
Políticas y normativa	Existencia de políticas de participación y remuneración equitativa que consideren el mérito relativo a la oportunidad, para la asignación plazas laborales, concursos de méritos, la conformación de órganos colegiados, y espacios de decisión	Cualitativo	SI
Políticas y normativa	Existencia de políticas de promoción, difusión, sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria alrededor de la igualdad y el cuidado de la naturaleza como valores sociales e institucionales.	Cualitativo	NO
Planificación y recursos	Los objetivos estratégicos plantean el alcance de la igualdad y la equidad para personas de Pueblos y Nacionalidades, mujeres, LGBTI y personas con discapacidad.	Cualitativo	SI
Planificación y recursos	Los objetivos estratégicos plantean el logro de la sustentabilidad y de interacciones armónicas con la naturaleza.	Cualitativo	SI
Planificación y recursos	Entre los resultados esperados se considera la disminución de brechas de desigualdad y la eliminación de toda forma de discriminación.	Cualitativo	SI
Planificación y recursos	Entre los resultados esperados se contempla la reducción sistemáticas de los impactos ambientales causados por la actividad de la IES.	Cualitativo	SI
Planificación y recursos	Se asignan recursos de forma equitativa y suficiente para ejecutar las políticas de igualdad y ambiente.	Cualitativo	NO

Tabla 8 Indicadores de Diagnóstico de Análisis Institucional

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO



El Vicerrectorado Académico, también fue parte de este proceso que enmarcada principios participativos en todo momento, contribuyendo con la siguiente información de línea base respecto a los **INDICADORES DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL**:

Criterio	Indicador	Tipo	Dato
Academia	Oferta cursos sobre ambiente, cuidado de la naturaleza o sustentabilidad para toda la comunidad educativa	Cualitativo	NO
Academia	Oferta cursos sobre enfoque de derechos y perspectivas de igualdad de género, interculturalidad y para la discapacidad, para toda la comunidad académica	Cualitativo	NO
Academia	Número de cursos sobre idiomas ancestrales para toda la comunidad académica	Cuantitativo	NO
Academia	Número de programas académicos que incluyen perspectiva de género en sus diseños curriculares	Cuantitativo	NO
Academia	Número de programas académicos que incluyen perspectiva intercultural en sus diseños curriculares	Cuantitativo	NO
Academia	Número de programas académicos que incluyen perspectiva de discapacidad y capacidades múltiples en sus diseños curriculares.	Cuantitativo	NO

Tabla 9 Indicadores de Diagnóstico Institucional

Fuente: Guía para la Igualdad y Ambiente en la Educación Superior
Elaborado por: ITSCO

Todos los datos recolectados en el levantamiento de los indicadores con la participación activa de algunas unidades departamentales, fueron parte del estudio y análisis aplicado por el Equipo Técnico de Transversalización para extraer todos los insumos bajo la categoría de “*LÍNEA BASE DE REFERENCIA*” y así preparar los datos informativos para contrastarlos con los datos resultantes de la aplicación del instrumento de medición en el Diagnóstico de Participación Institucional.

6.2.2. ANÁLISIS INSTITUCIONAL

El desglose de este apartado se describirá detallando los siguientes temas:

- A. SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN – ENCUESTA APLICADA A NIVEL INSTITUCIONAL,



- B. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL TALLER DE JUICIOS DE EXPERTOS,
- C. APLICACIÓN DE PRUEBAS PILOTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN,
- D. DESARROLLO DE TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS OBJETIVOS Y MECANISMOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE,
- E. APLICACIÓN Y RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

A. SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN – ENCUESTA APLICADA A NIVEL INSTITUCIONAL,

Paralelamente, al mismo tiempo que el Equipo Técnico de Transversalización trabajaba en el levantamiento de los indicadores base, se ejecutaban también acciones encaminadas a: “Seleccionar y alinear el instrumento de medición” que sería el instrumento técnico a través del cual se capturen todos los datos estadísticos resultantes del diagnóstico participativo institucional aplicado.

El documento referencial para construir el instrumento de medición que, para efectos del presente proyecto, fue una “ENCUESTA APLICADA A NIVEL INSTITUCIONAL”, debía ratificar su alineación hacia los:

- ESTÁNDARES GENERALES,
- ORIENTACIONES,
- PRINCIPIOS Y
- LINEAMIENTOS

para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente, que se encontraban descritos en el documento de Construyendo Igualdad en la Educación Superior.

Así se diseñó un instrumento de medición que permita realizar cruces interseccionales entre los Ejes de Igualdad y Ambiente (*GÉNERO, INTERCULTURALIDAD, DISCAPACIDAD Y AMBIENTE*) y los ámbitos institucionales (*INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN, VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD E*



INSTITUCIONALIZACIÓN), diseñando encuestas para los tres grandes grupos de actores institucionales: *COMUNIDAD ESTUDIANTIL, COMUNIDAD DOCENTE –ACADÉMICA Y TRABAJADORES.*

Cada encuesta estuvo programada para recolectar los datos de igualdad y ambiente en el siguiente número de interrogantes:

- ✓ Instrumento de Medición *ESTUDIANTES*: 57 preguntas
- ✓ Instrumento de Medición *COMUNIDAD ACADÉMICA*: 48 preguntas
- ✓ Instrumento de Medición *TRABAJADORES*: 53 preguntas

La alineación del instrumento de medición se encuentra consolidada en las siguientes tablas:

EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE	ÁMBITOS INSITUCIONALES			
	Formación	Vinculación con la comunidad	Institucionalización. Gestión	Total general
Ambiente	1	2	7	10
Discapacidad	2	1	10	13
Género	2	1	8	11
Interculturalidad	5	1	4	10
Discriminación	5		26	31
Socioeconómica	1	2	4	7
Total general	16	7	59	82

Tabla 10 Ámbitos Institucionales



EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE	ÁMBITOS INSITUCIONALES			
	Instrumento de Medición / Preguntas	Institucionalización. Estudiantes - Alumnos	Institucionalización. Docente - Académicos	Institucionalización. Administrativos - Empleados
Ambiente				0
Discapacidad				0
Género				0
Interculturalidad				0
Discriminación	12	12	12	36
Socioeconómica				0
Total general	12	12	12	36

Tabla 11 Ámbitos Institucionales

B. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL TALLER DE JUICIOS DE EXPERTOS,

Una vez definidas y alineadas las preguntas del instrumento de medición se procedió a someter el instrumento a una “VALIDACIÓN DE EXPERTOS A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL TALLER DE JUICIOS DE EXPERTOS”, en el cual un conjunto con los integrantes de la Comisión de Igualdad y Ambiente, se desarrolló con dos intervenciones:

PRIMER TALLER DEL JUICIO DE EXPERTOS:

Se llevó a cabo un taller inicial con una duración programada de 45 minutos, donde el consultor contratado expuso los principios conceptuales y lineamientos de estructuración del instrumento de medición con el fin de evaluar y validar la relevancia, enfoque y uso objetivo de la información que se levantaría a través de una participación activa institucional, y donde se discutiría y solicitaría la actualización, inclusión o modificación de alguna interrogante en el caso de que se lo requiera.



SEGUNDO TALLER DEL JUICIO DE EXPERTOS:

En un segundo momento, se convocó al desarrollo de un segundo Taller para aplicar la última revisión sobre el instrumento de medición, que para ese entonces ya contemplaba todas las sugerencias, propuestas y alineaciones que habían sido solicitadas que se revean para lograr un resultado exitoso en la recolección de datos para la elaboración del Plan de Igualdad y Ambiente.

Anexo 5. Desarrollo de los dos Talleres de Juicio de Expertos.

Anexo 6. Instructivo para la validación de los instrumentos de medición del diagnóstico del plan de igualdad y ambiente

C. APLICACIÓN DE PRUEBAS PILOTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Una vez definido completamente el instrumento de medición que se aplicaría a los actores institucionales (Comunidad Estudiantil, Comunidad Académica y Trabajadores), se procedió a aplicar la **“PRUEBA PILOTO”** sobre los tres grupos de actores.

Anexo 7. Desarrollo de la aplicación de la prueba piloto.

El Pilotaje se aplicó en porcentajes aproximados al 10% de la población a ser consultada, resultando la siguiente muestra:

- ✓ Comunidad Estudiantil: 331 estudiantes
- ✓ Comunidad Académica: 22 docentes
- ✓ Trabajadores: 11 administrativos

El instrumento de medición fue sometido a **VALIDACIONES TECNOLÓGICAS** de acuerdo a las herramientas informáticas y funcionamiento de los mecanismos operativos bajo los cuales se recolectaría la información, para disponer que se apliquen los correctivos tecnológicos oportunos previos a la aplicación masiva del instrumento de medición.

D. DESARROLLO DE TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS OBJETIVOS Y MECANISMOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE,

Como siguiente paso se procedió con la convocatoria a los distintos grupos actores de la institución para que asistan a los **TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS OBJETIVOS Y**



MECANISMOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE – ITSCO, buscando crear espacios de reflexión crítica sobre los temas de discriminación y los ejes constitutivos del Plan (Género, Interculturalidad, Discapacidad y Ambiente), así como también el nexo en que los estudiantes, docentes y trabajadores se vincularían al proceso de la construcción del mencionado plan.

Anexo 7. Taller de Sensibilización y Difusión.



E. APLICACIÓN Y RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

MUESTRA:

Docentes: 158

Estudiantes: 5.538

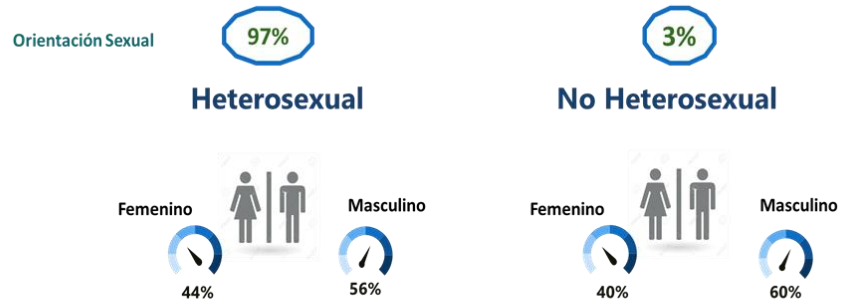
Administrativos y Servicios: 83

6.2.2.1. EJE DE GÉNERO

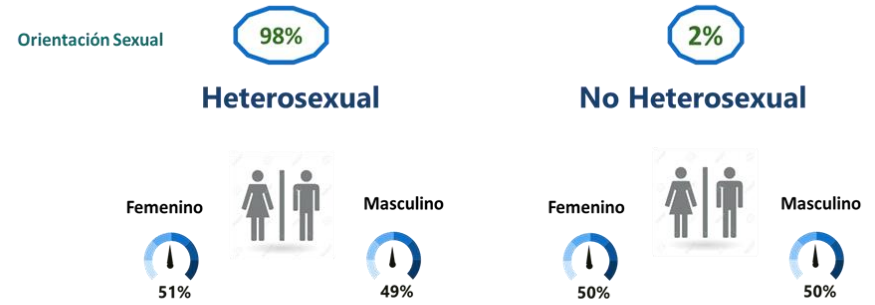
Información Demográfica



Docentes



Empleados



Estudiantes

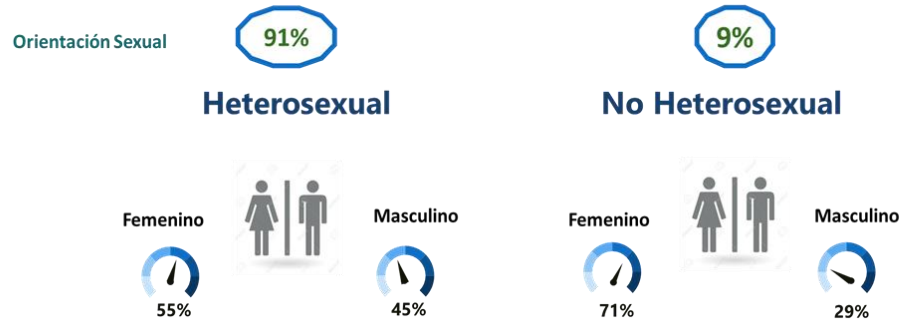


Ilustración 12 Orientación Sexual

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



DISTRIBUCIÓN DE DOCENTE POR GÉNERO Y CARRERA												
Género		Carrera										Total
		Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
Sexo	Femenino	9	5	19	3	4	4	6	3	11	5	69
	Masculino	18	13	3	13	6	6	5	6	14	5	89
Total		27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 12 Distribución docente por género y carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

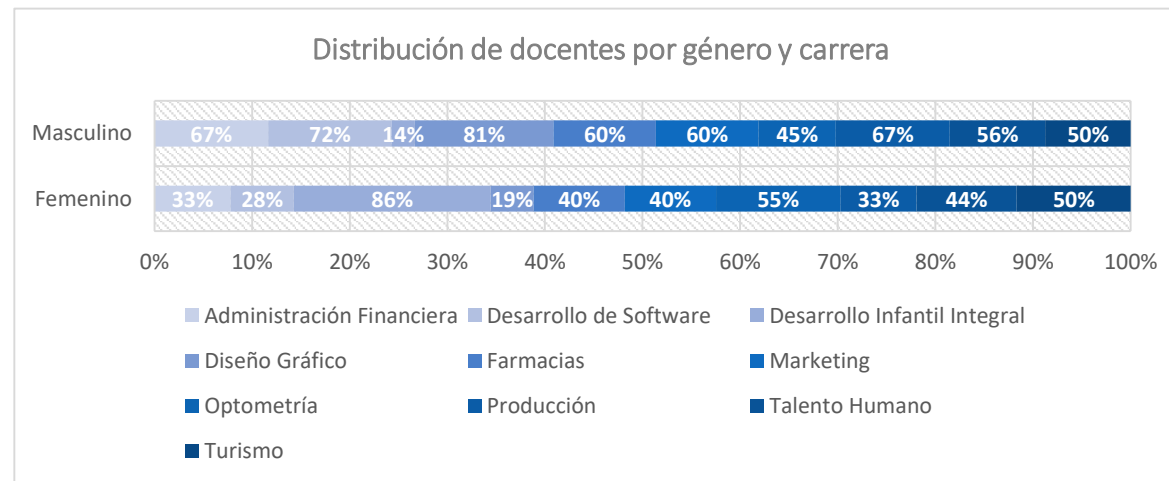
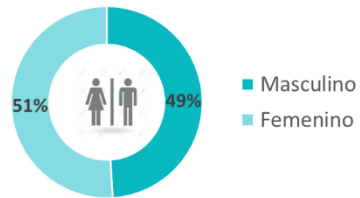


Ilustración 13 Distribución de docentes por género y carrera

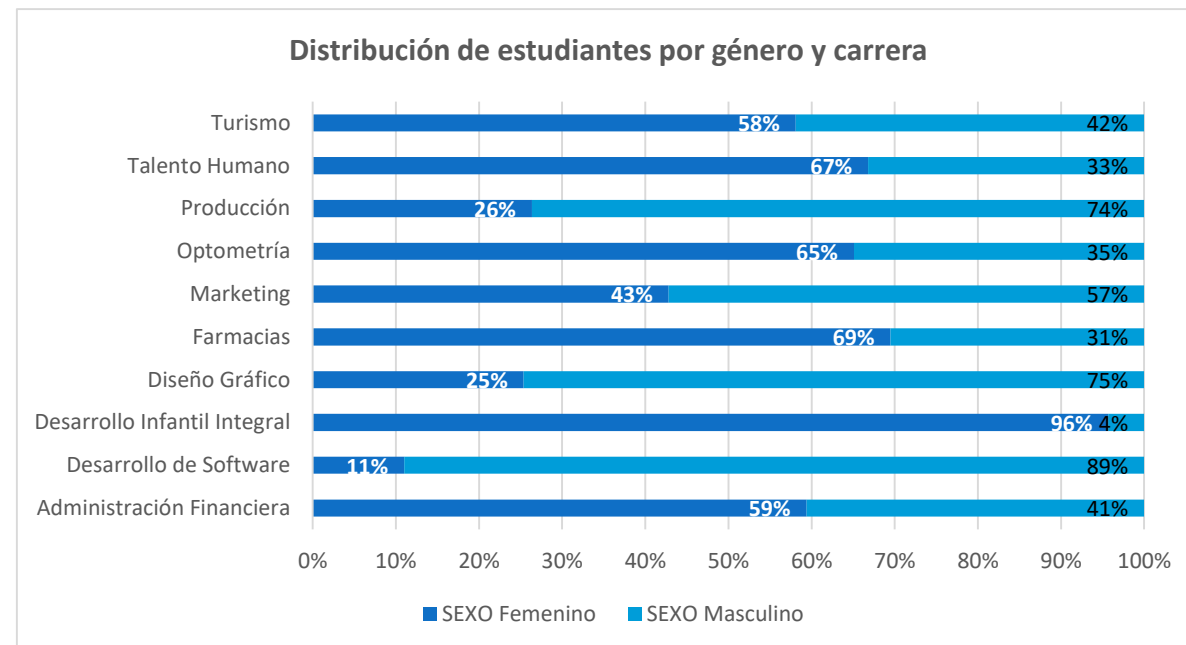
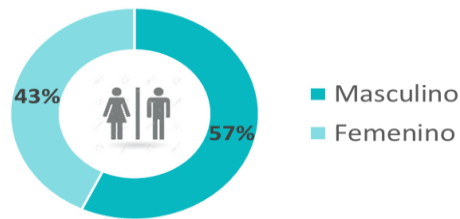
Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES POR GÉNERO Y CARRERA												
Género		Carrera										
		Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	Total
SEXO	Femenino	579	47	954	167	198	149	304	96	461	190	3145
	Masculino	396	380	43	491	87	199	163	268	229	137	2393
Total		975	427	997	658	285	348	467	364	690	327	5538

Tabla 13 Distribución de estudiantes por género y carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



DISTRIBUCIÓN DE ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS POR GÉNERO Y UNIDAD ADMINISTRATIVA																							
Género		Unidad Administrativa																				Total	
		Acreditación y Calidad Académica	Administrativo Financiero	Asesoría Legal	Biblioteca	Bienestar Estudiantil	Bienestar y Salud Institucional	Bienestar y Salud Ocupacional	Bolsa de Empleos y Seguimiento a Graduados	Desarrollo Humano	Marketing	Planificación	Prácticas Pre profesionales y Pasantías	Rectorado	Relaciones Públicas	Secretaría General	Seguridad Física	Servicios Generales	Unidad Curricular	Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Tecnológico		Vinculación con la Colectividad
Sexo	Femenino	0	4	0	0	1	3	1	1	4	2	1	2	1	2	7	0	6	0	4	2	1	42
	Masculino	2	3	2	1	0	0	0	0	2	4	1	0	0	0	1	4	9	2	4	5	1	41
Total		2	7	2	1	1	3	1	1	6	6	2	2	1	2	8	4	15	2	8	7	2	83

Tabla 14 Distribución de Administrativos y Servicios por Género y Unidad Administrativa

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

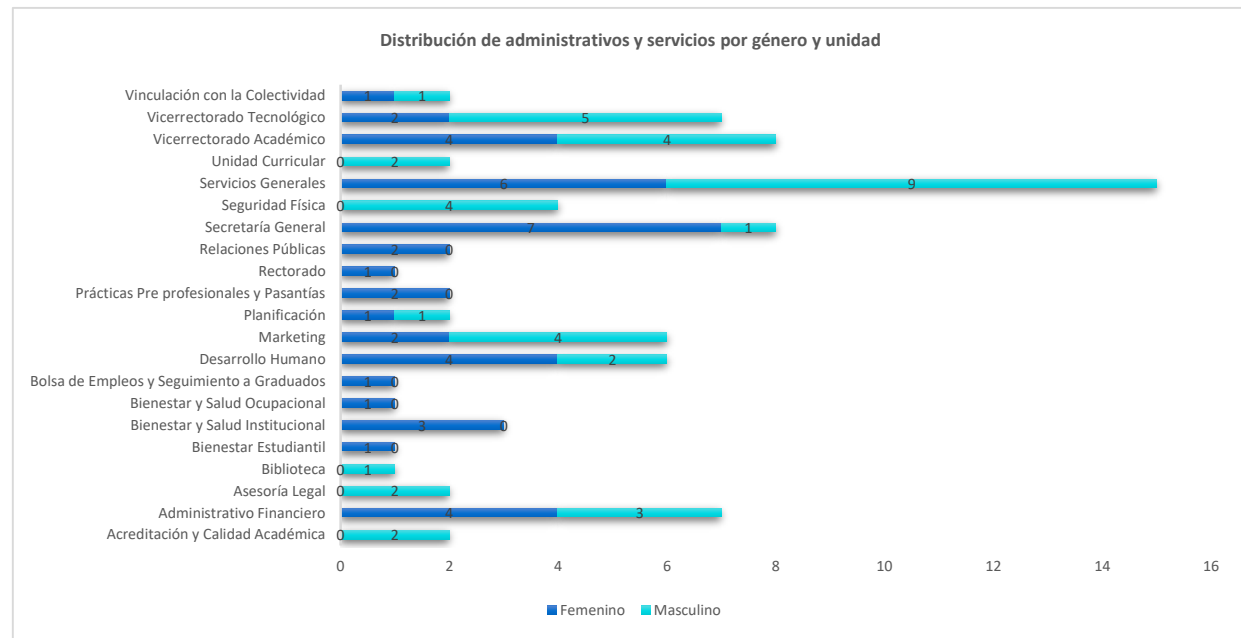
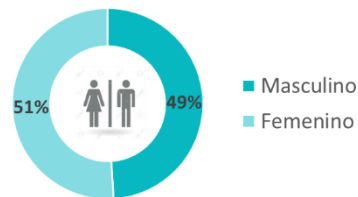


Ilustración 15 Distribución de Administrativos y Servicios por Género y Unidad Administrativa

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR ORIENTACIÓN SEXUAL POR CARRERA											
Orientación Sexual	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
Heterosexual	25	17	21	16	10	9	11	9	25	10	153
No Heterosexual	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0	5
Total	27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 15 Distribución de Docentes por Orientación Sexual por Carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

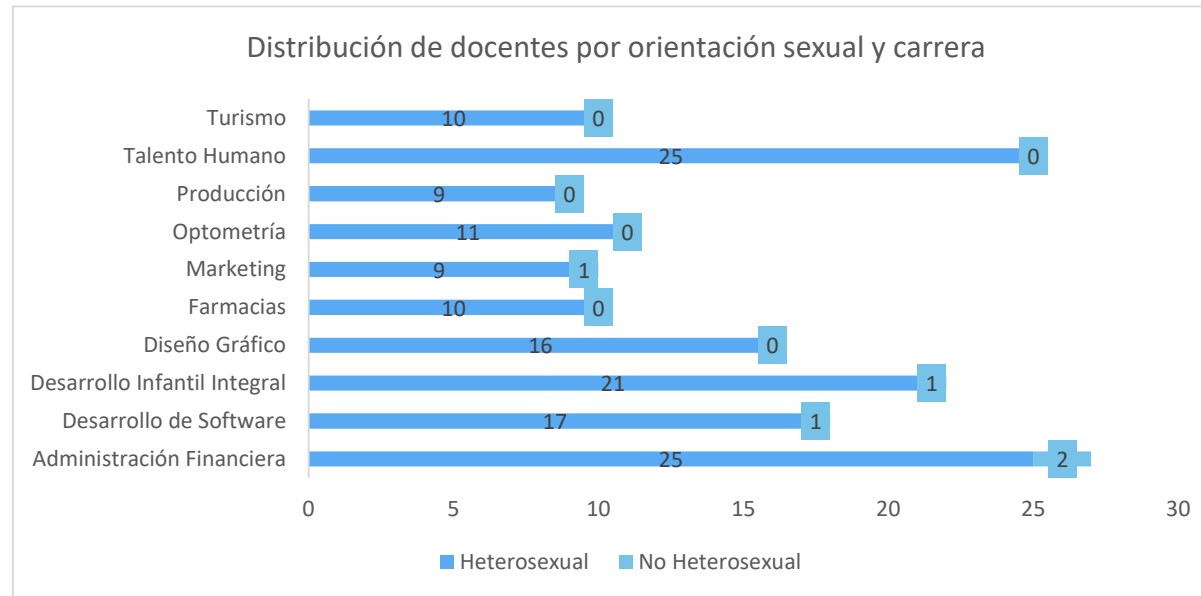


Ilustración 16 Distribución de docentes por orientación sexual y carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y CARRERA											
Orientación Sexual	CARRERA										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
Heterosexual	860	406	899	604	249	326	435	337	627	303	5046
No Heterosexual	115	21	98	54	36	22	32	27	63	24	492
Total	975	427	997	658	285	348	467	364	690	327	5538

Tabla 16 Distribución de Estudiantes por Orientación Sexual y Carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

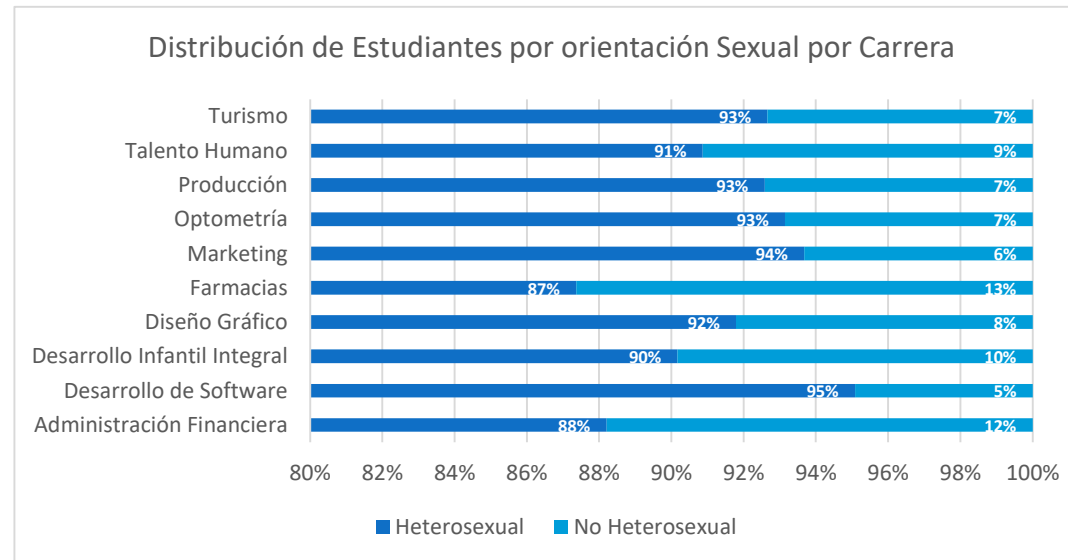
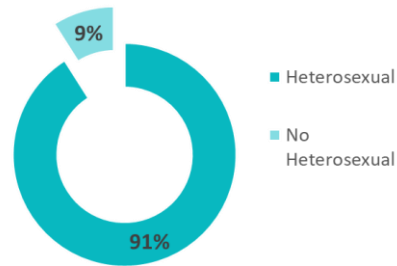


Tabla 17 Distribución de Estudiantes por Orientación Sexual y Carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



DISTRIBUCIÓN DE ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y UNIDAD ADMINISTRATIVA																						
Orientación Sexual	Unidad Administrativa																				Total	
	Acreditación y Calidad Académica	Administrativo Financiero	Asesoría Legal	Biblioteca	Bienestar Estudiantil	Bienestar y Salud Institucional	Bienestar y Salud Ocupacional	Bolsa de Empleos y Seguimiento a Graduados	Desarrollo Humano	Marketing	Planificación	Prácticas Pre profesionales y Pasantías	Rectorado	Relaciones Públicas	Secretaría General	Seguridad Física	Servicios Generales	Unidad Curricular	Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Tecnológico		Vinculación con la Colectividad
Heterosexual	2	7	2	1	1	3	1	1	6	6	2	2	1	2	8	4	14	2	8	7	1	81
No Heterosexual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
Total	2	7	2	1	1	3	1	1	6	6	2	2	1	2	8	4	15	2	8	7	2	83

Tabla 18 Distribución de Administrativos y Servicios por Orientación Sexual y Unidad Administrativa

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

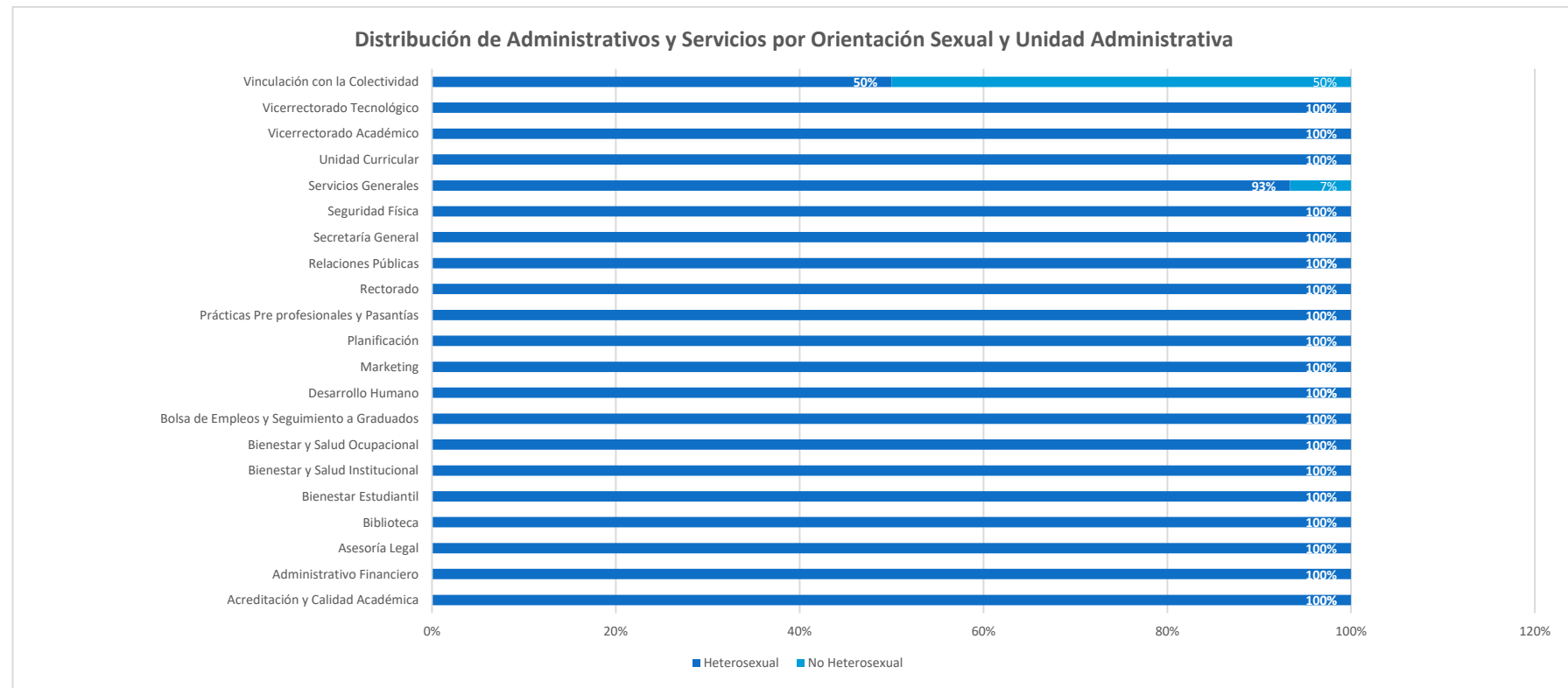


Tabla 19 Distribución de Administrativos y Servicios por Orientación Sexual y Unidad Administrativa

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



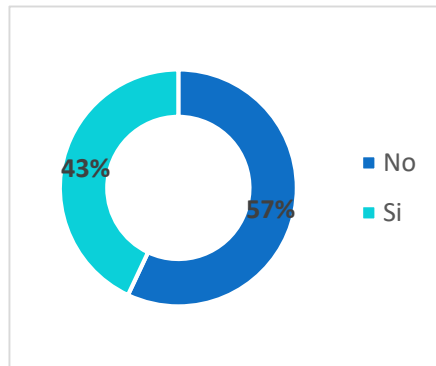
EJE: GÉNERO - Formación

¿Existe una perspectiva de género en las asignaturas?

TABLA CRUZADA DOCENTES*ORIENTACIÓN SEXUAL*CARRERA*¿EXISTE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ASIGNATURAS?													
Género			Carrera									Total	
			Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano		Turismo
No	Sexo	Femenino	4	2	9	2	4	4	5	2	7	4	43
		Masculino	9	11	1	5	3	2	2	4	8	2	47
Si	Sexo	Femenino	5	3	10	1	0	0	1	1	4	1	26
		Masculino	9	2	2	8	3	4	3	2	6	3	42
Total			27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 20 Perspectiva de género por orientación sexual por carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

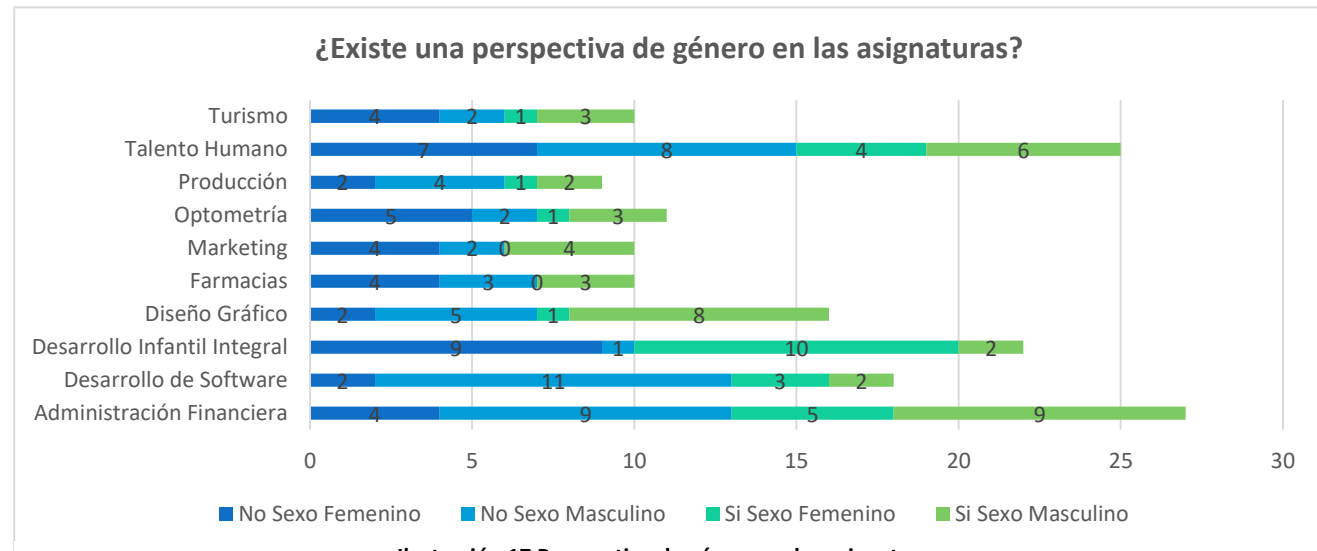


Ilustración 17 Perspectiva de género en las asignaturas



EJE: GÉNERO – Vinculación con la Comunidad

TABLA CRUZADA SEXO*CARRERA*¿EXISTE EN LOS PROYECTOS DE VINCULACIÓN COMUNITARIA LA PROMOCIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FÍSICA CONTRA MUJERES Y PERSONAS CON DIVERSA IDENTIFICACIÓN SEXO-GENÉRICA?													
Genero			Carrera										
			Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	Total
No	Sexo	Femenino	4	3	11	1	4	3	4	2	5	1	38
		Masculino	7	7	1	4	0	3	3	5	5	3	38
Si	Sexo	Femenino	5	2	8	2	0	1	2	1	6	4	31
		Masculino	11	6	2	9	6	3	2	1	9	2	51
Total			27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Ilustración 18 Proyectos de Vinculación Comunitaria

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



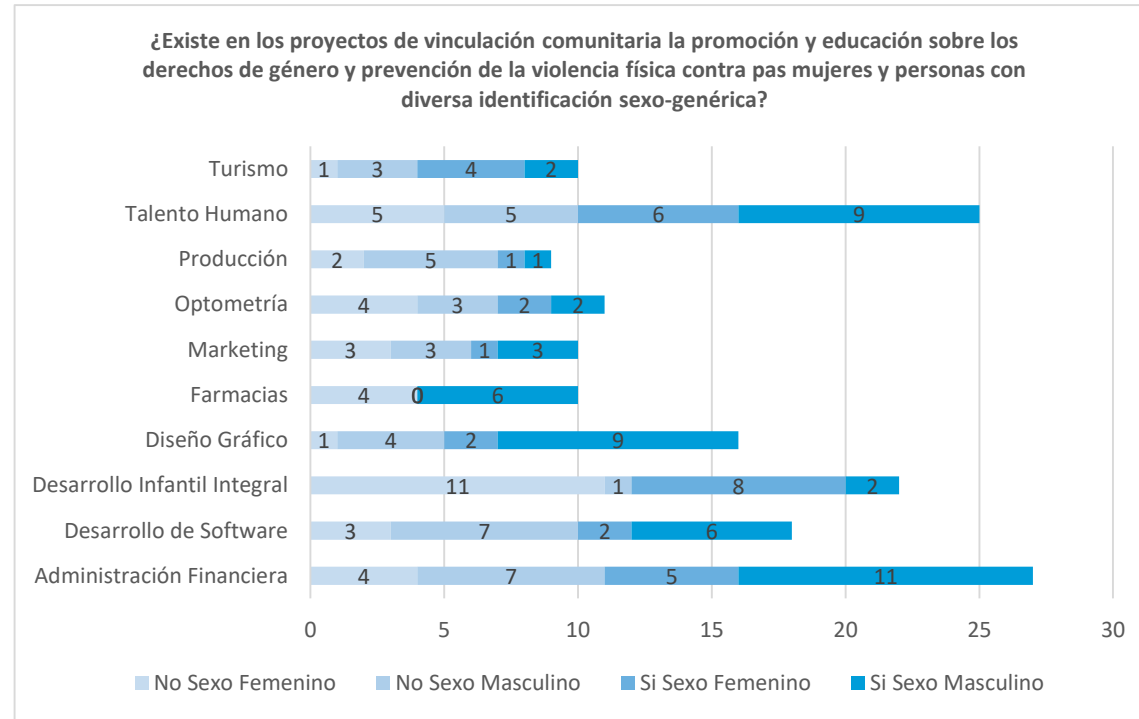
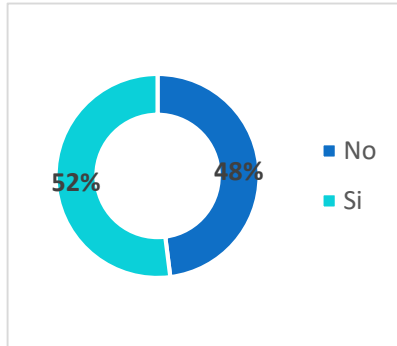


Ilustración 19 Proyectos de Vinculación Comunitaria

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



EJE: GÉNERO – Institucional

TABLA CRUZADA SEXO*EDAD*¿EXISTEN PROTOCOLOS PARA ATENDER DENUNCIAS DE ACOSO, IRRESPECTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO O IDENTIDAD SEXO GENÉRICA?												
	Género		Edad								Total	
			21-24 años	25-28 años	29-32 años	33-36 años	37-40 años	41-44 años	45-48 años	49-52 años		53 años en adelante
No	Sexo	Femenino	1	6	1	5	5	2	0	2	1	23
		Masculino	0	1	5	3	5	0	2	0	3	19
Si	Sexo	Femenino	4	0	2	0	3	3	2	2	3	19
		Masculino	1	1	1	5	5	3	2	1	3	22
Total			6	8	9	13	18	8	6	5	10	83

Tabla 21 Protocolo para atender denuncias por género

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



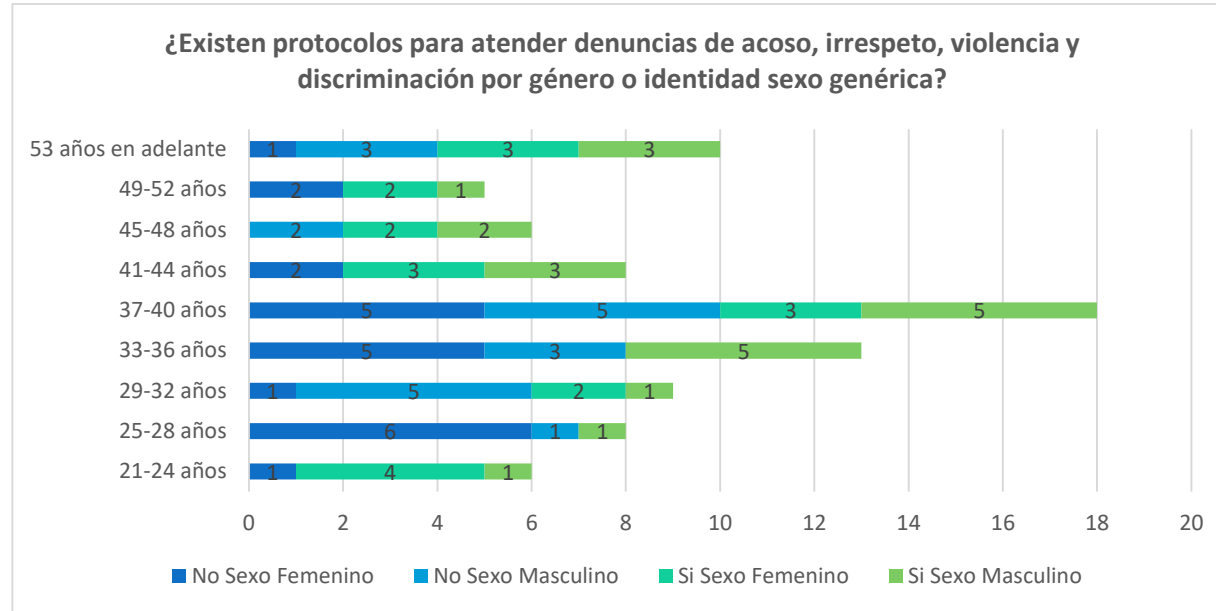
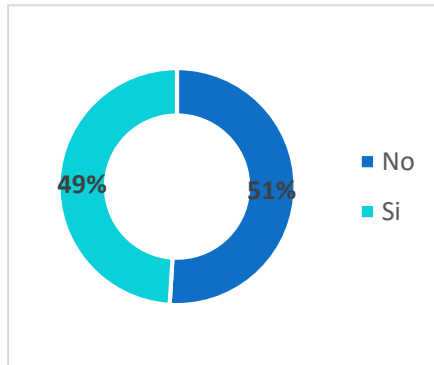


Ilustración 20 Protocolo para atender denuncias de género

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
 Elaborado por: ITSCO



DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

MUESTRA:

Docentes: 158

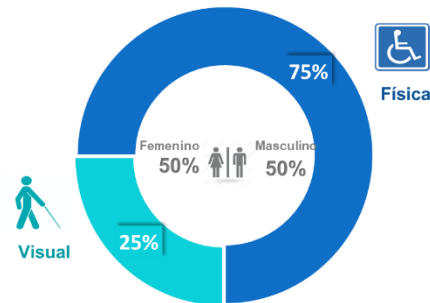
Estudiantes: 5.538

Administrativos y Servicios: 83

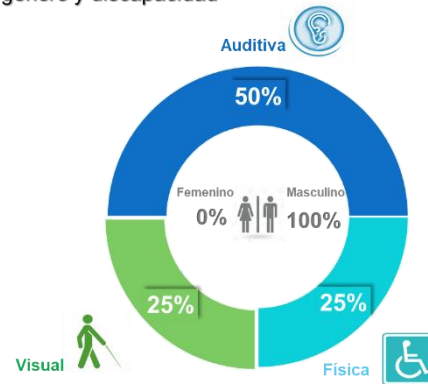
6.2.2.2. EJE DE DISCAPACIDAD

Información Demográfica

Docentes por género y discapacidad



Administrativos y servicios por género y discapacidad



Estudiantes por género y discapacidad

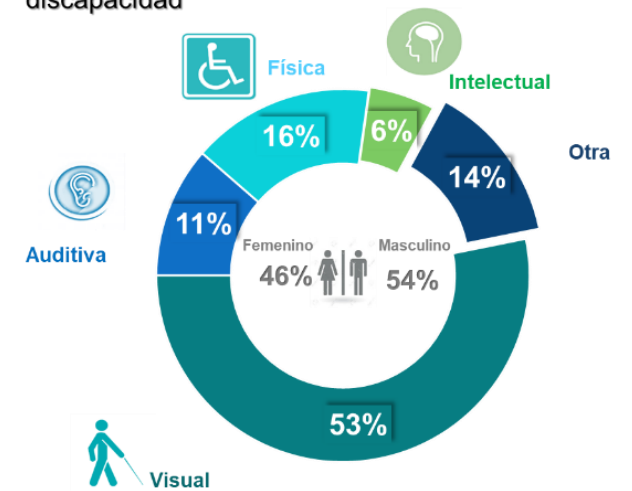


Ilustración 21 Discapacidad Institucional

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA DOCENTE CON TIPO DE DISCAPACIDAD*CARRERA				
Tipo de discapacidad	Carreras			
	Farmacias	Marketing	Optometría	Talento Humano
Física motora	1	1	0	1
Intelectual	0	0	1	0
Visual	0	0	0	1
Total	1	1	1	2

Tabla 22 Docente con tipo de discapacidad por carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

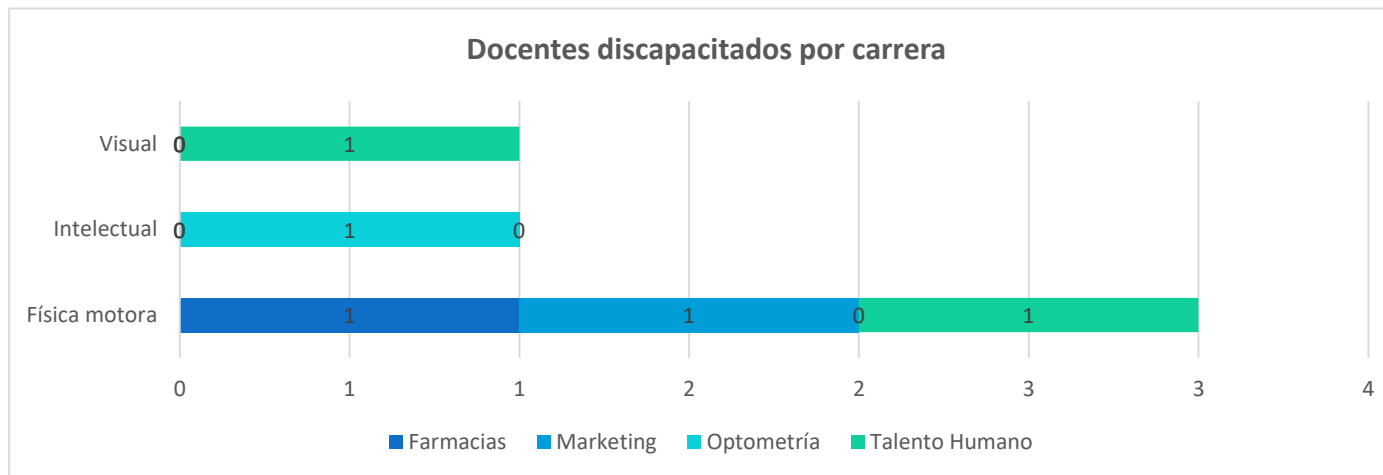


Ilustración 22 Docentes por tipo de discapacidad por carrera

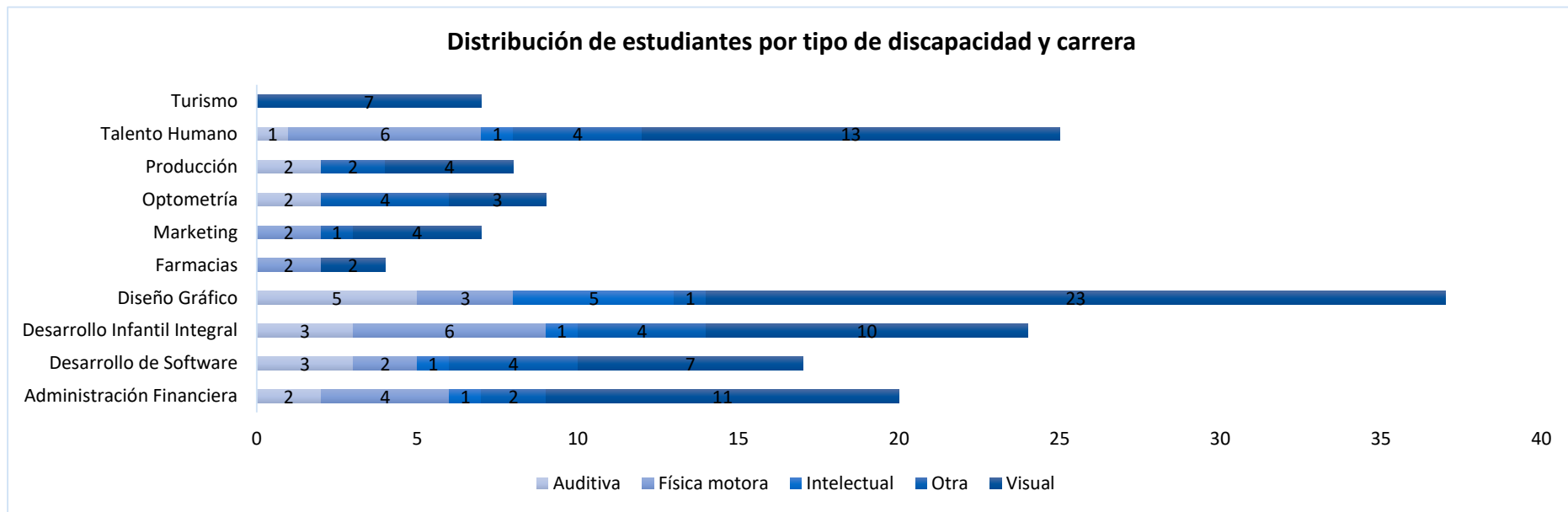
Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA ESTUDIANTES CON TIPO DE DISCAPACIDAD * CARRERA											
Tipo de discapacidad	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
Auditiva	2	3	3	5	0	0	2	2	1	0	18
Física motora	4	2	6	3	2	2	0	0	6	0	25
Intelectual	1	1	1	5	0	0	0	0	1	0	9
Otra	2	4	4	1	0	1	4	2	4	0	22
Visual	11	7	10	23	2	4	3	4	13	7	84
Total	20	17	24	37	4	7	9	8	25	7	158

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

Tabla 23 Estudiantes con tipo de discapacidad por carrera



Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

Ilustración 23 Distribución de estudiantes por tipo de discapacidad y carrera



TABLA CRUZADA TIPO DE DISCAPACIDAD ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS *UNIDAD				
Tipo de discapacidad	Unidad Administrativa			Total
	Servicios Generales	Unidad Curricular	Vinculación con la Colectividad	
Auditiva	1	1	0	2
Física motora	0	0	1	1
Visual	1	0	0	1
Total	2	1	1	4

Tabla 24 Administrativos y Servicios por Tipo de Discapacidad por Carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

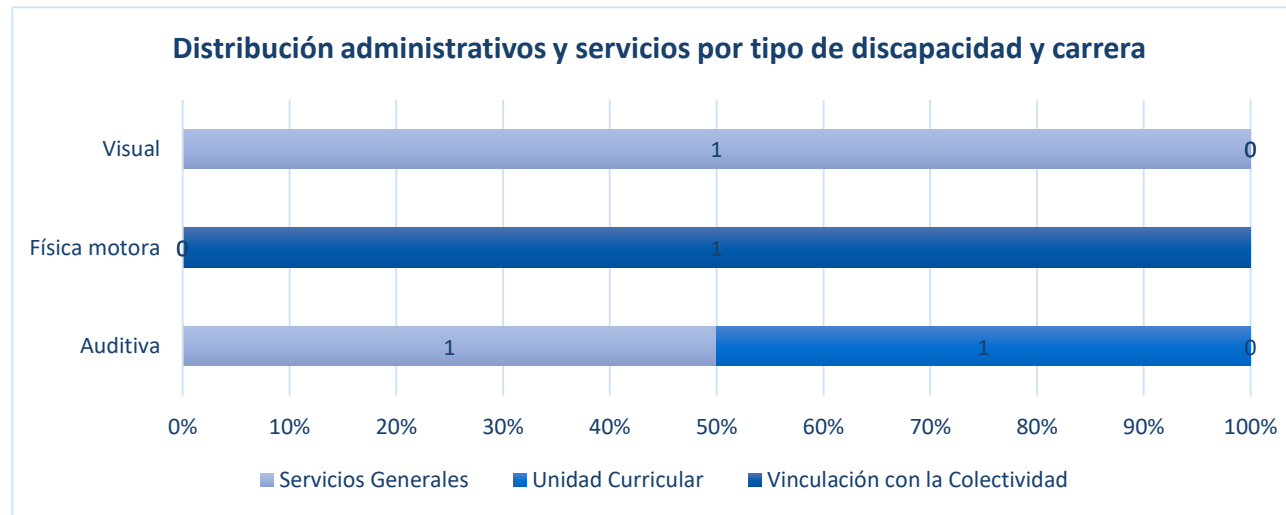


Ilustración 24 Distribución administrativos y servicios por tipo de discapacidad y carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



EJE: DISCAPACIDAD – Formación

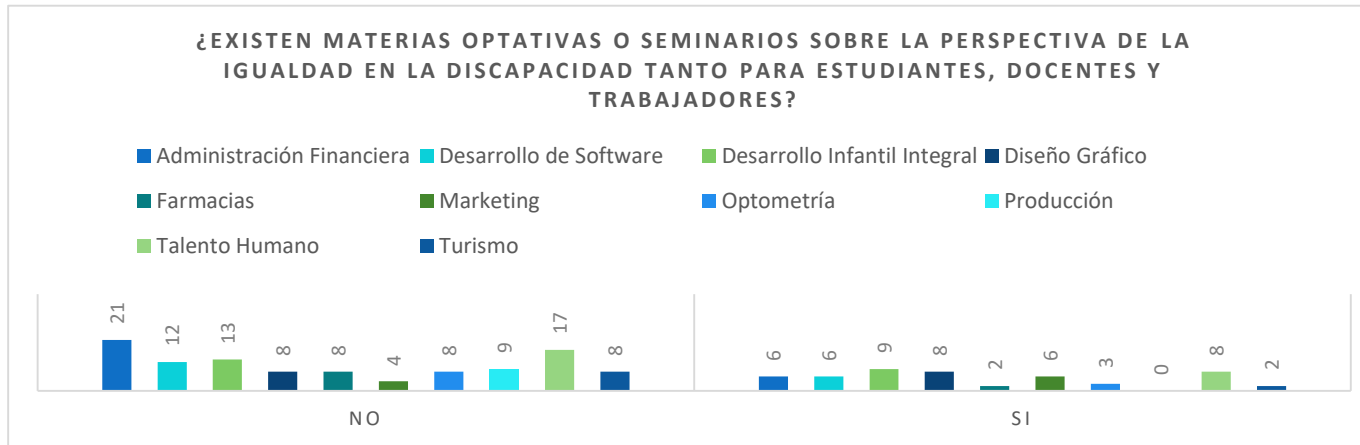
¿Existen materias optativas o seminarios sobre la perspectiva de la igualdad en la discapacidad tanto para estudiantes, docentes y trabajadores?

TABLA CRUZADA ¿EXISTEN MATERIAS OPTATIVAS O SEMINARIOS SOBRE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD EN LA DISCAPACIDAD TANTO PARA ESTUDIANTES, DOCENTES Y TRABAJADORES?*CARRERA											
Respuesta	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	21	12	13	8	8	4	8	9	17	8	108
Si	6	6	9	8	2	6	3	0	8	2	50
Total	27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 25 Materias Optativas o seminarios sobre discapacidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO





Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

Ilustración 25 Perspectiva de Igualdad en la Discapacidad

EJE: DISCAPACIDAD – Formación

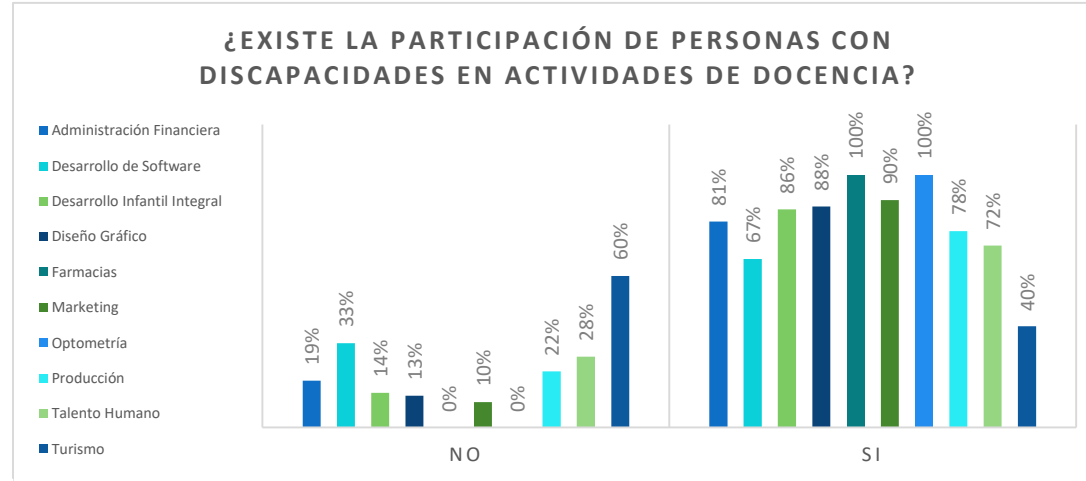
¿Existe la participación de personas con discapacidades en actividades de docencia?

Tabla cruzada ¿Existe la participación de personas con discapacidades en actividades de docencia?*Carrera											
Respuesta	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	5	6	3	2	0	1	0	2	7	6	32
Si	22	12	19	14	10	9	11	7	18	4	126
Total	27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 26 Participación de personas con discapacidad en actividades de docencia

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO





Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

Ilustración 26 Personas con discapacidades en actividades de docencia



EJE: DISCAPACIDAD – Vinculación

¿Existe en los proyectos de vinculación comunitaria la promoción y educación sobre los derechos de las personas con discapacidades?

TABLA CRUZADA ¿EXISTE EN LOS PROYECTOS DE VINCULACIÓN COMUNITARIA LA PROMOCIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES? *CARRERA											
Respuesta	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	12	10	8	5	5	5	4	4	12	4	69
Si	15	8	14	11	5	5	7	5	13	6	89
Total	27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 27 Proyectos de Vinculación Comunitaria sobre los derechos de las personas con discapacidades

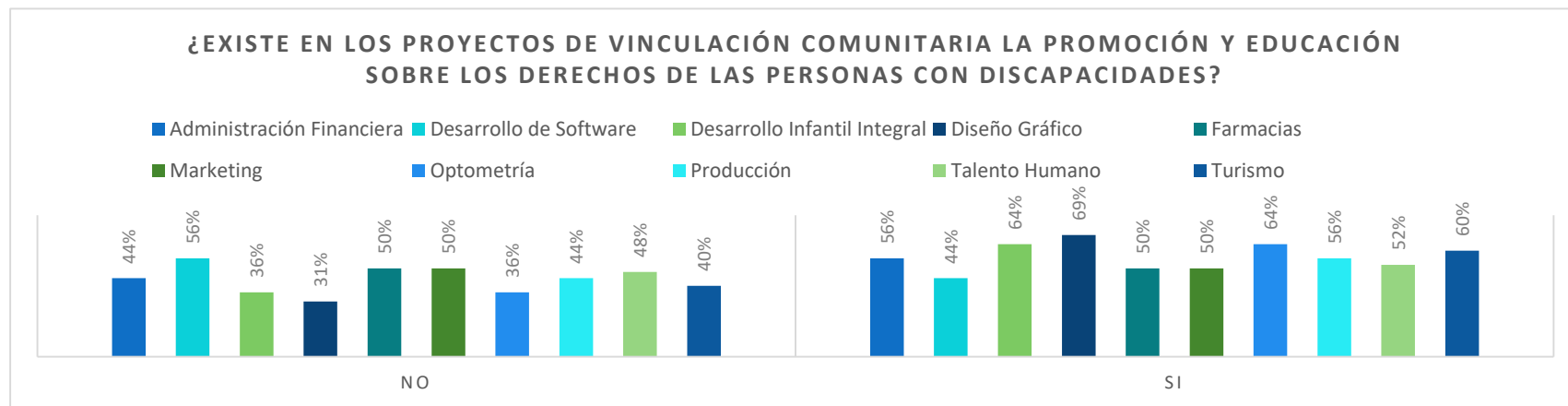


Ilustración 27 Proyectos de Vinculación Comunitaria sobre los derechos de las personas con discapacidades

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



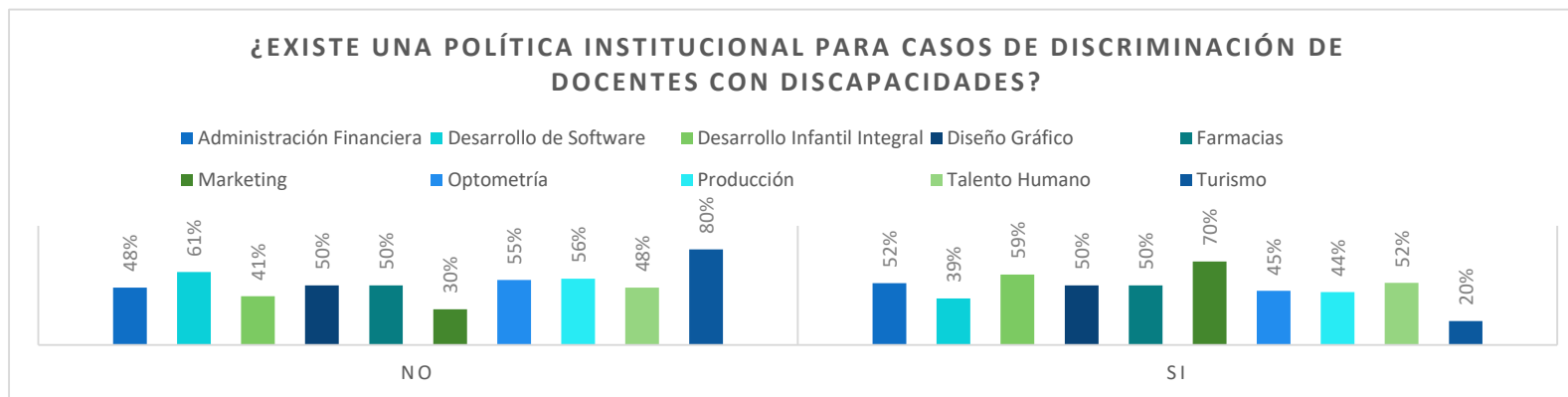
EJE: DISCAPACIDAD – Institucional

¿Existe una política institucional para casos de discriminación de docentes con discapacidades?

TABLA CRUZADA ¿EXISTE UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN DE DOCENTES CON DISCAPACIDADES?*CARRERA											
Respuesta	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	13	11	9	8	5	3	6	5	12	8	80
Si	14	7	13	8	5	7	5	4	13	2	78
Total	27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 28 Política institucional para casos de discriminación de docentes con discapacidades

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

Ilustración 28 Política Institucional para casos de discriminación de docentes con discapacidades



TABLA CRUZADA ¿EXISTEN PLANES DE APOYO PARA EL EGRESO Y TITULACIÓN DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDADES?*CARRERA											
Respuesta	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	12	6	12	6	3	4	3	5	10	7	68
Si	15	12	10	10	7	6	8	4	15	3	90
Total	27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 29 Planes de apoyo para el egreso de estudiantes con discapacidades

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

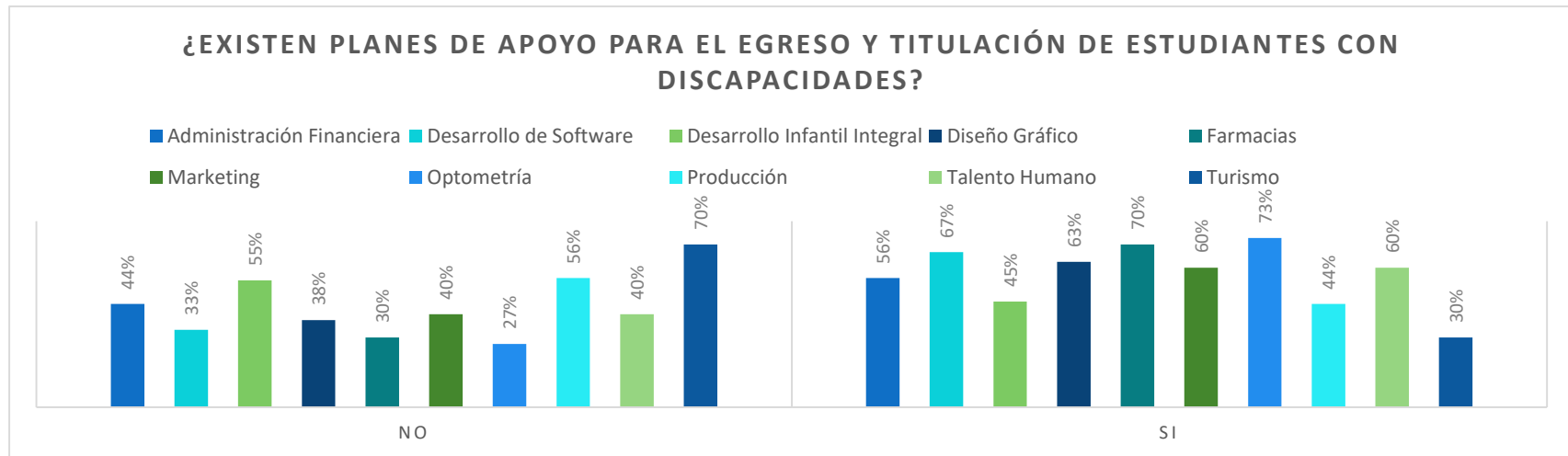


Ilustración 29 Planes de apoyo para el egreso de estudiantes con discapacidades

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA ¿SE PROMUEVE LA VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES?*UNIDAD																						
Respuesta	UNIDAD																				Total	
	Acreditación y Calidad Académica	Administrativo Financiero	Asesoría Legal	Biblioteca	Bienestar Estudiantil	Bienestar y Salud Institucional	Bienestar y Salud Ocupacional	Bolsa de Empleos y Seguimiento a Graduados	Desarrollo Humano	Marketing	Planificación	Prácticas Pre profesionales y Pasantías	Rectorado	Relaciones Públicas	Secretaría General	Seguridad Física	Servicios Generales	Unidad Curricular	Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Tecnológico		Vinculación con la Colectividad
No	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	1	2	0	2	3	1	14
Si	2	7	2	1	1	3	1	1	5	4	1	2	1	2	7	3	13	2	6	4	1	69
Total	2	7	2	1	1	3	1	1	6	6	2	2	1	2	8	4	15	2	8	7	2	83

Tabla 30 Vinculación laboral de personas con discapacidades

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



¿SE PROMUEVE LA VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES?

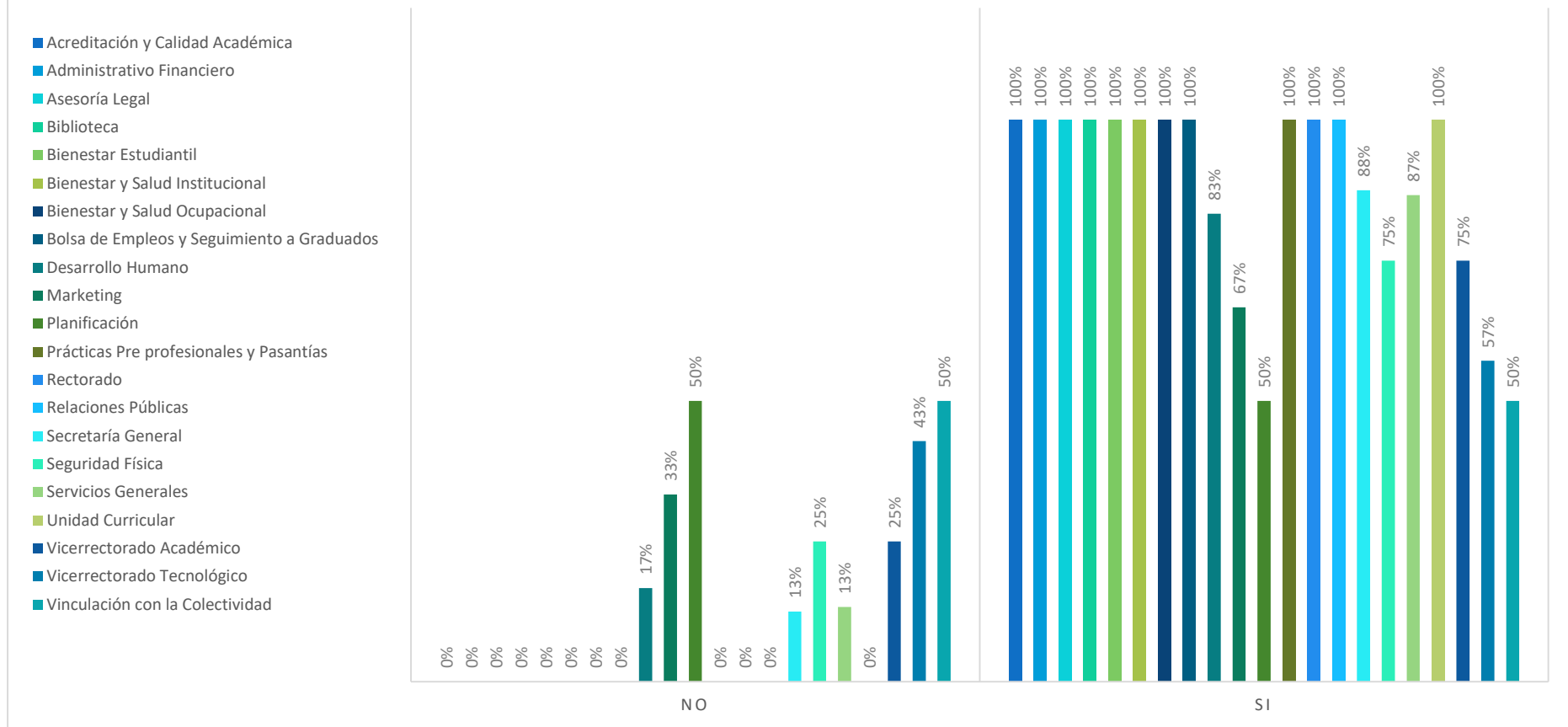


Ilustración 30 Vinculación Laboral de personas con discapacidades

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA ¿SE HALLA INCLUIDO EN LOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS ALGUNOS ELEMENTOS RELACIONADOS A LAS DISCAPACIDADES?*EDAD										
Respuesta	Edad									Total
	21-24 años	25-28 años	29-32 años	33-36 años	37-40 años	41-44 años	45-48 años	49-52 años	53 años en adelante	
No	33%	25%	67%	46%	28%	38%	67%	20%	20%	31
Si	67%	75%	33%	54%	72%	63%	33%	80%	80%	52
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	83

Tabla 31 Elementos relacionados a la discapacidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

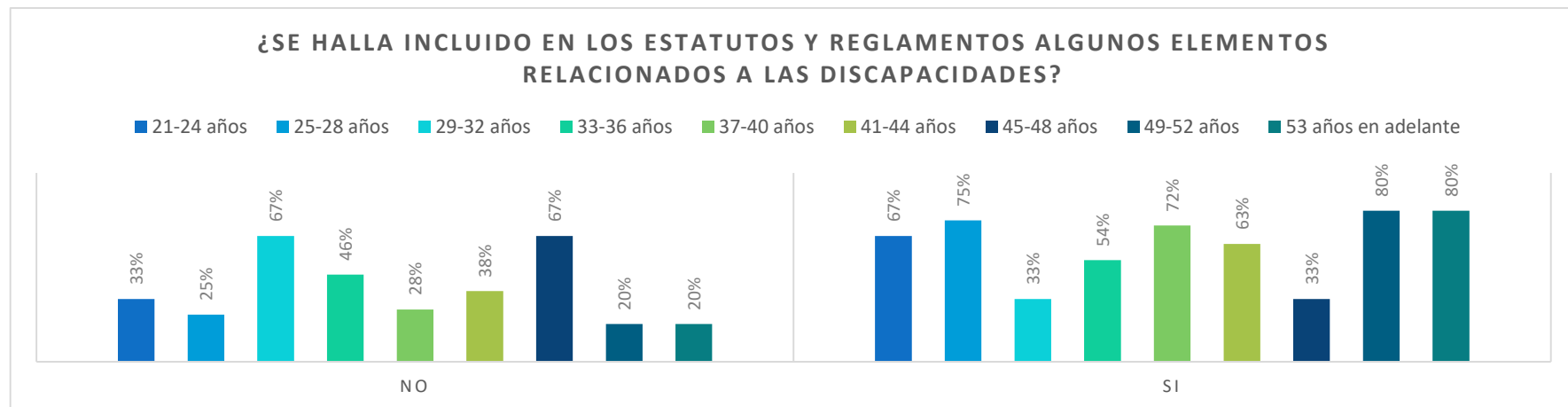


Ilustración 31 Elementos relacionados a la discapacidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA ¿EXISTEN PROCESOS PERMANENTES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN A ESTUDIANTES, DOCENTES Y TRABAJADORES SOBRE DISCAPACIDADES?*EDAD										
Pregunta	Edad									Total
	21-24 años	25-28 años	29-32 años	33-36 años	37-40 años	41-44 años	45-48 años	49-52 años	53 años en adelante	
No	4	7	7	4	13	3	5	3	7	53
Si	2	1	2	9	5	5	1	2	3	30
Total	6	8	9	13	18	8	6	5	10	83

Tabla 32 Procesos permanentes de capacitación sobre discapacidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

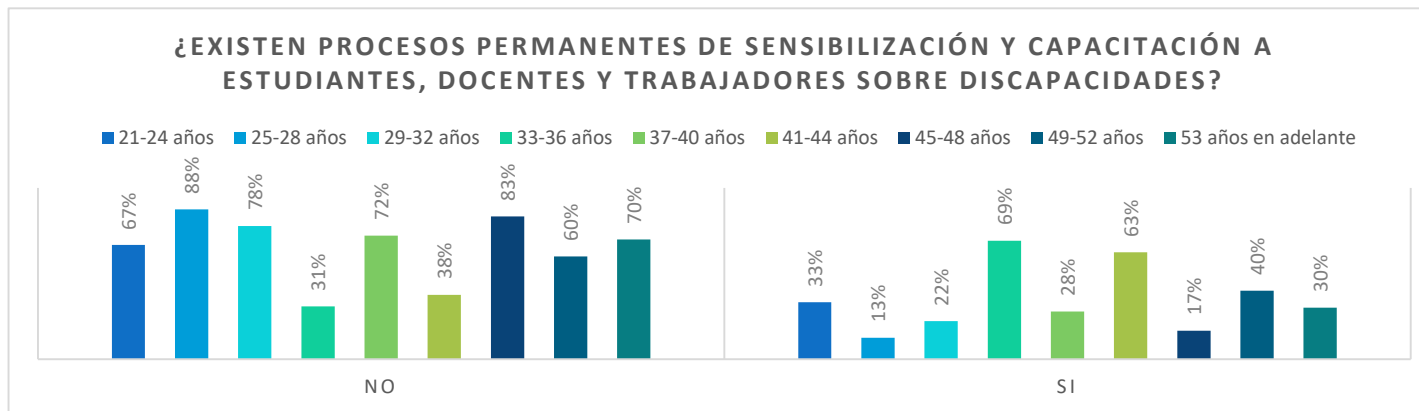


Ilustración 32 Procesos permanentes de capacitación sobre discapacidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA ¿EXISTEN PROTOCOLOS PARA ATENDER DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO, IRRESPECTO CONTRA PERSONAS CON DISCAPACIDAD?*EDAD										
Respuesta	Edad									Total
	21-24 años	25-28 años	29-32 años	33-36 años	37-40 años	41-44 años	45-48 años	49-52 años	53 años en adelante	
No	2	7	6	8	15	4	4	3	5	54
Si	4	1	3	5	3	4	2	2	5	29
Total	6	8	9	13	18	8	6	5	10	83

Tabla 33 Protocolo para atender denuncias de discriminación contra personas con discapacidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

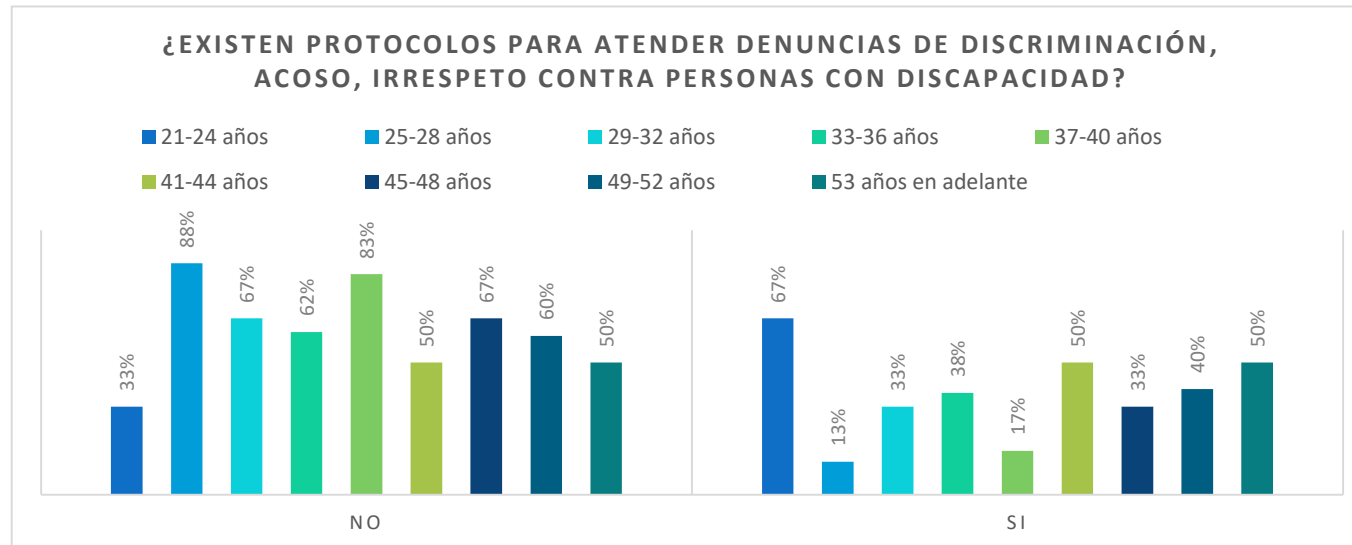


Ilustración 33 Protocolo para atender denuncias de discriminación contra personas con discapacidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



MUESTRA:

Docentes: 158

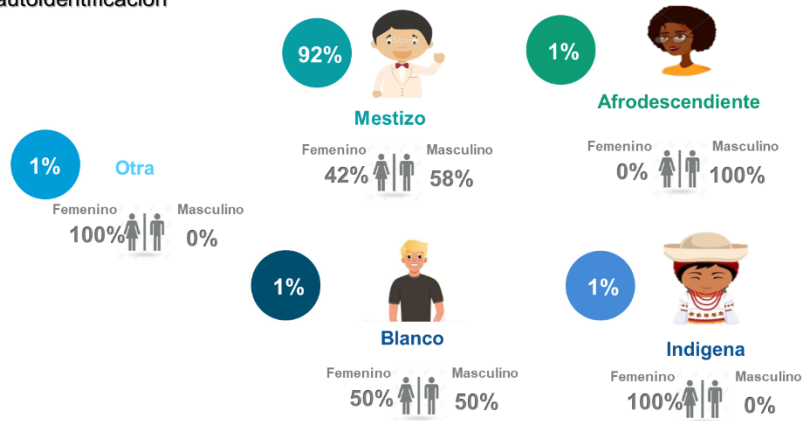
Estudiantes: 5.538

Administrativos y Servicios: 83

6.2.2.3. EJE DE INTERCULTURALIDAD

Información demográfica

Docentes por género y autoidentificación



Administrativos y Servicios por género y autoidentificación

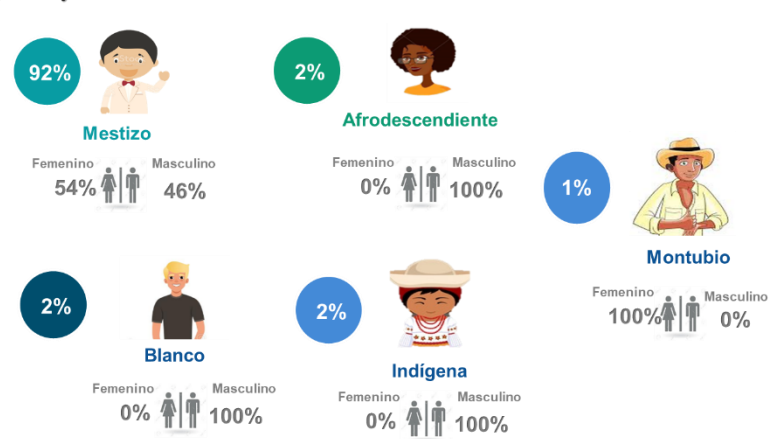


Ilustración 34 Autoidentificación Institucional

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



Estudiantes por género y autoidentificación

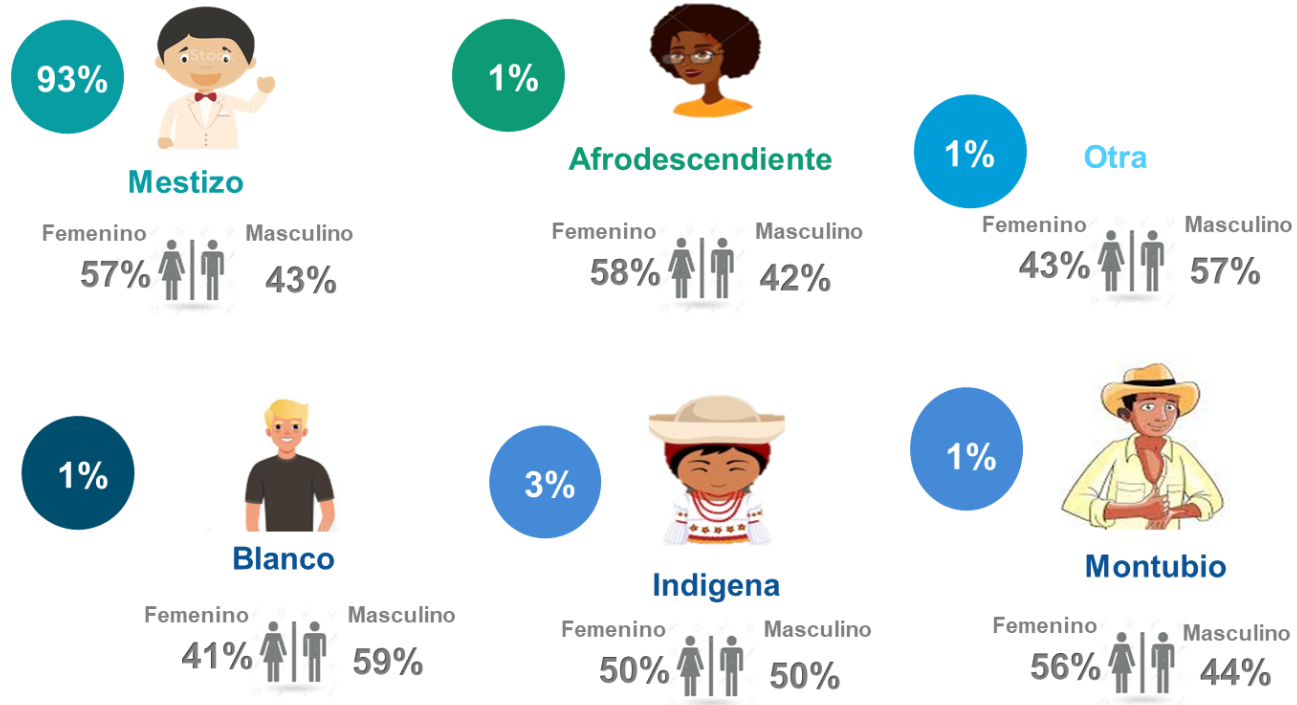


Ilustración 35 Autoidentificación Institucional

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



Tabla cruzada de Docentes por Auto-identificación Étnica y Carrera											
Auto-identificación Étnica	Carrera										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
Afrodescendiente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Blanco	1	0	1	3	1	0	2	0	0	0	8
Indígena	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Mestizo	26	18	20	13	9	9	8	9	24	10	146
Otra	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 34 Autoidentificación Étnica por Carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

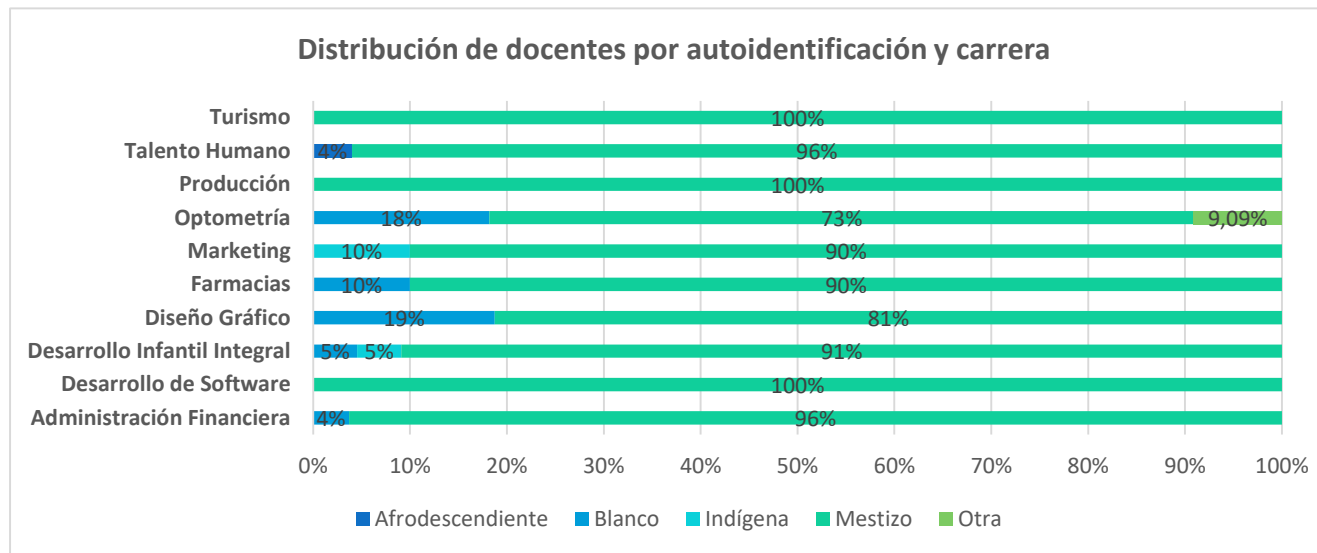


Ilustración 36 Distribución de docentes por autoidentificación por carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA DE ESTUDIANTES POR AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA Y CARRERA											
Auto-identificación Étnica	CARRERA										Total
	Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
Afrodescendiente	21	11	27	14	12	10	5	9	18	10	137
Blanco	6	5	5	9	6	7	4	6	9	7	64
Indígena	47	12	26	11	8	9	5	16	14	7	155
Mestizo	897	397	934	619	257	319	448	328	638	299	5136
Montubio	4	0	4	4	1	2	4	5	6	2	32
Otra	0	2	1	1	1	1	1	0	5	2	14
Total	975	427	997	658	285	348	467	364	690	327	5538

Tabla 35 Autoidentificación de estudiantes por carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

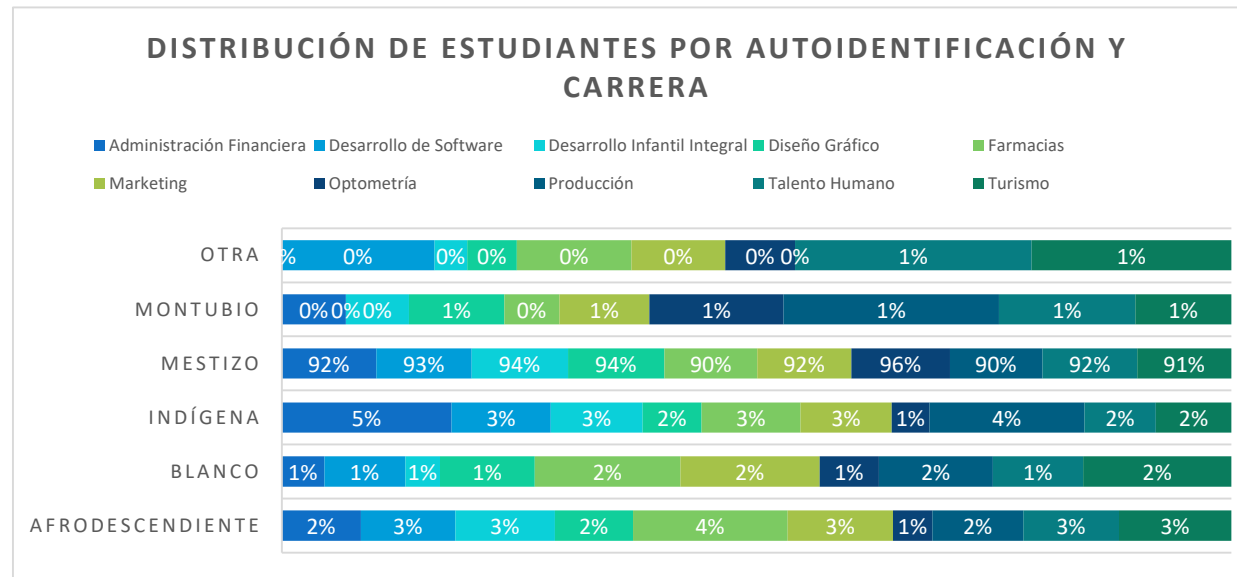


Ilustración 37 Distribución de estudiantes por autoidentificación y carrera

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



Tabla cruzada de Empleados por auto-identificación étnica y unidad académica																						
Auto-identificación Étnica	Unidad académica																				Total	
	Acreditación y Calidad Académica	Administrativo Financiero	Asesoría Legal	Biblioteca	Bienestar Estudiantil	Bienestar y Salud Institucional	Bienestar y Salud Ocupacional	Bolsa de Empleos y Seguimiento a Graduados	Desarrollo Humano	Marketing	Planificación	Prácticas Pre profesionales y Pasantías	Rectorado	Relaciones Públicas	Secretaría General	Seguridad Física	Servicios Generales	Unidad Curricular	Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Tecnológico		Vinculación con la Colectividad
Afrodescendiente	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Blanco	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Indígena	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Mestizo	1	6	2	1	1	3	1	1	6	5	2	2	1	2	8	4	11	2	8	7	2	76
Montubio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	2	7	2	1	1	3	1	1	6	6	2	2	1	2	8	4	15	2	8	7	2	83

Tabla 36 Autoidentificación empleado por unidad administrativa

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



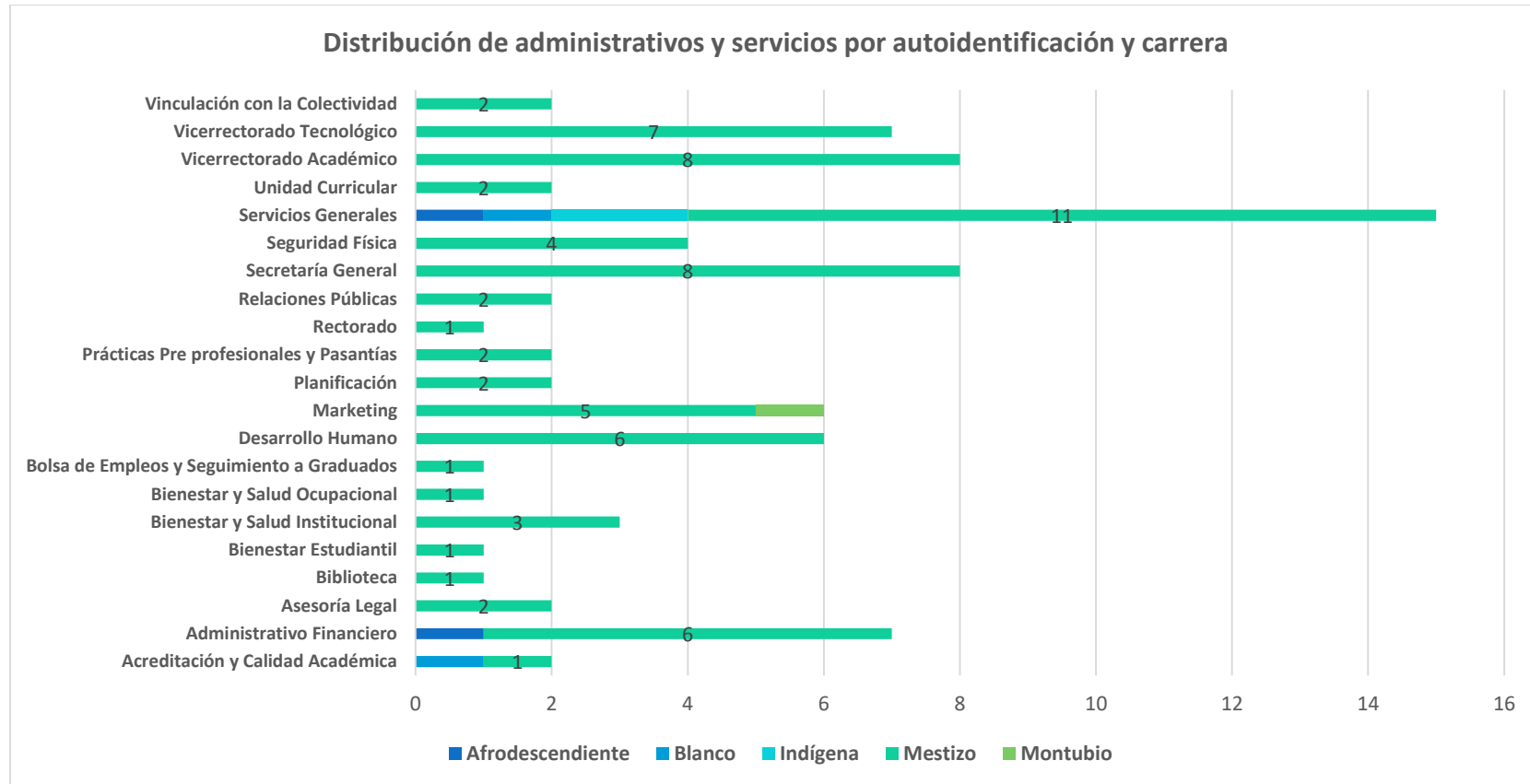


Ilustración 38 Autoidentificación de empleados

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA*¿EXISTE UNA PERSPECTIVA DE INTERCULTURALIDAD EN LAS ASIGNATURAS?			
Auto-identificación Étnica	¿Existe una perspectiva de interculturalidad en las asignaturas?		Total
	No	Si	
Afrodescendiente	1	0	1
Blanco	2	6	8
Indígena	1	1	2
Mestizo	49	97	146
Otra	0	1	1
Total	53	105	158

Tabla 37 Perspectiva de Interculturalidad en las asignaturas

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO

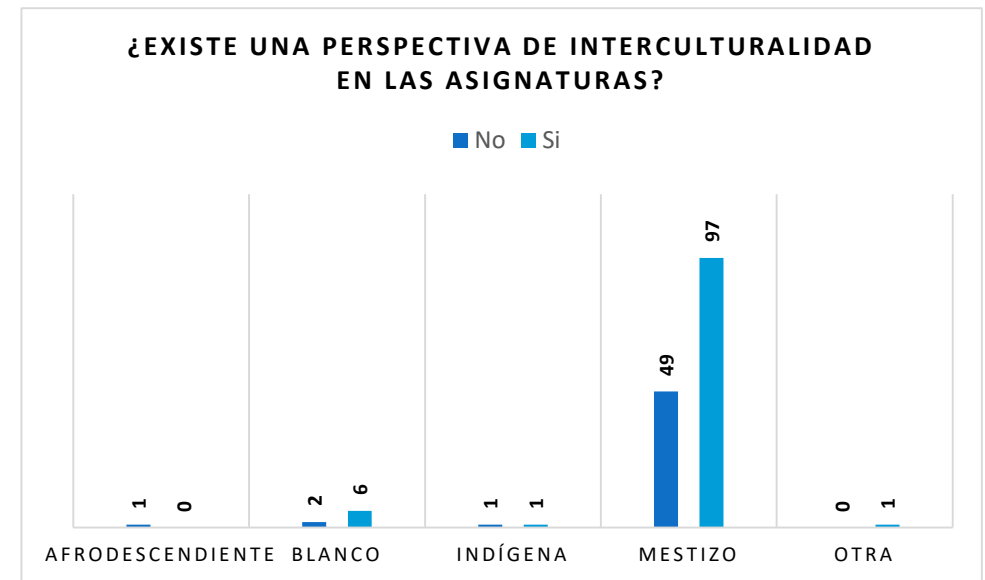


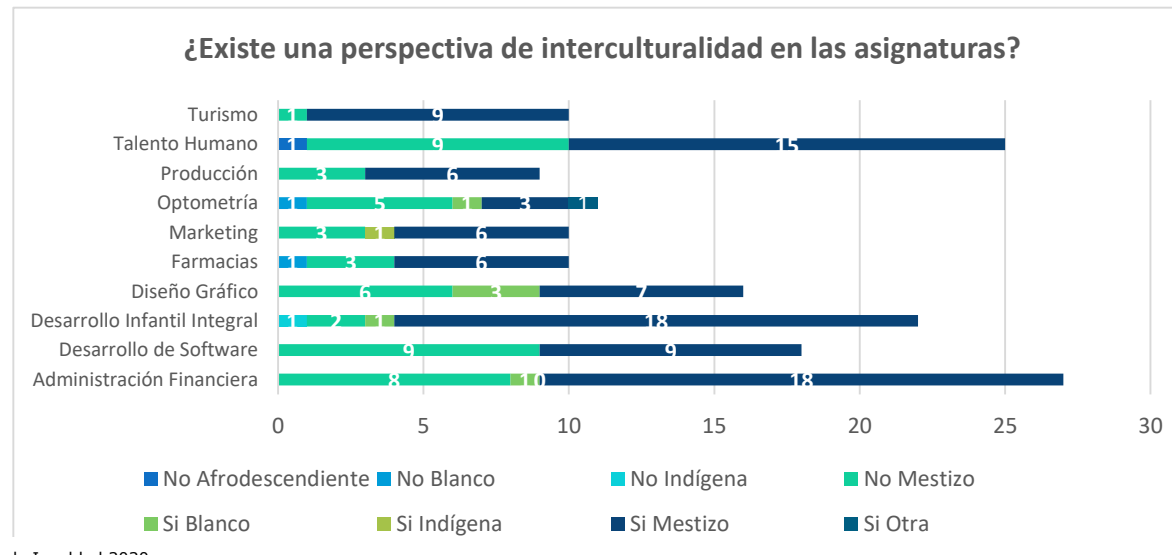
Ilustración 39 Perspectiva de Interculturalidad en las asignaturas

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA DE FORMACIÓN POR AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA, CARRERA Y LA PREGUNTA:¿EXISTE UNA PERSPECTIVA DE INTERCULTURALIDAD EN LAS ASIGNATURAS?												
¿Existe una perspectiva de interculturalidad en las asignaturas?		Carrera									Total	
		Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano		Turismo
No	Afrodescendiente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Blanco	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
	Indígena	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Mestizo	8	9	2	6	3	3	5	3	9	1	49
Si	Blanco	1	0	1	3	0	0	1	0	0	0	6
	Indígena	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Mestizo	18	9	18	7	6	6	3	6	15	9	97
	Otra	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Total		27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 38 Perspectiva de interculturalidad en las asignaturas



Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA DE VINCULACIÓN POR AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA, CARRERA Y LA PREGUNTA: ¿EXISTEN EN LOS PROYECTOS DE VINCULACIÓN COMUNITARIA LA PROMOCIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE INTERCULTURALIDAD?												
Autoidentificación		Carrera										Total
		Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	Afrodescendiente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Blanco	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Mestizo	4	5	5	1	4	4	3	5	5	1	37
	Otra	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Si	Blanco	1	0	1	3	0	0	2	0	0	0	7
	Indígena	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
	Mestizo	22	13	15	12	5	5	5	4	19	9	109
Total		27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 39 Proyectos de Vinculación comunitaria con perspectiva de interculturalidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



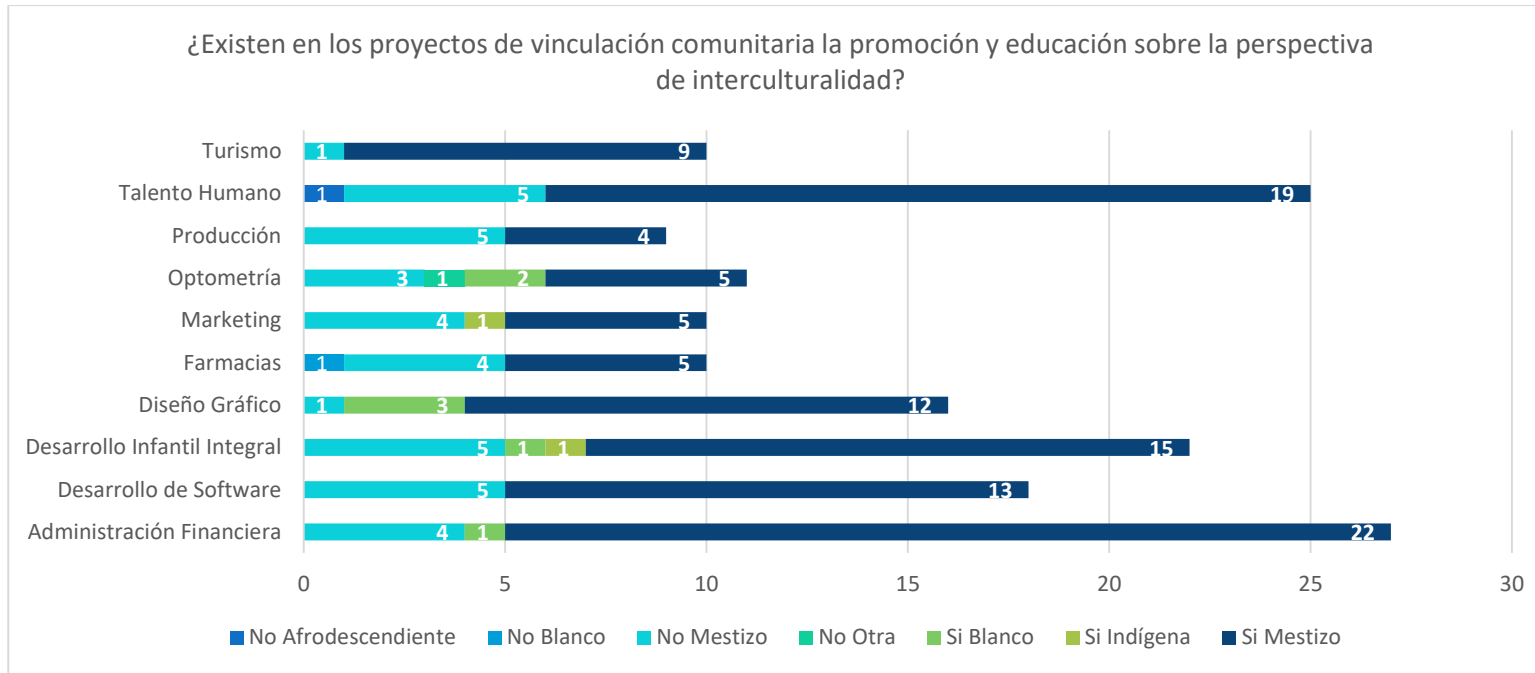


Ilustración 40 Proyectos de Vinculación Comunitaria con perspectiva de Interculturalidad

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA*CARRERA*¿EXISTEN CONCEPTOS DE PARTICIPACIÓN INTERCULTURAL EN ACTIVIDADES DE DOCENCIA?												
Autoidentificación		Carrera										Total
		Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	Afrodescendiente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Blanco	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	Indígena	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Mestizo	8	12	3	4	3	1	3	4	10	3	51
	Otra	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Si	Blanco	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	6
	Indígena	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Mestizo	18	6	17	9	6	8	5	5	14	7	95
Total		27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 40 Participación Intercultural en actividades de docencia

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



¿EXISTEN CONCEPTOS DE PARTICIPACIÓN INTERCULTURAL EN ACTIVIDADES DE DOCENCIA?

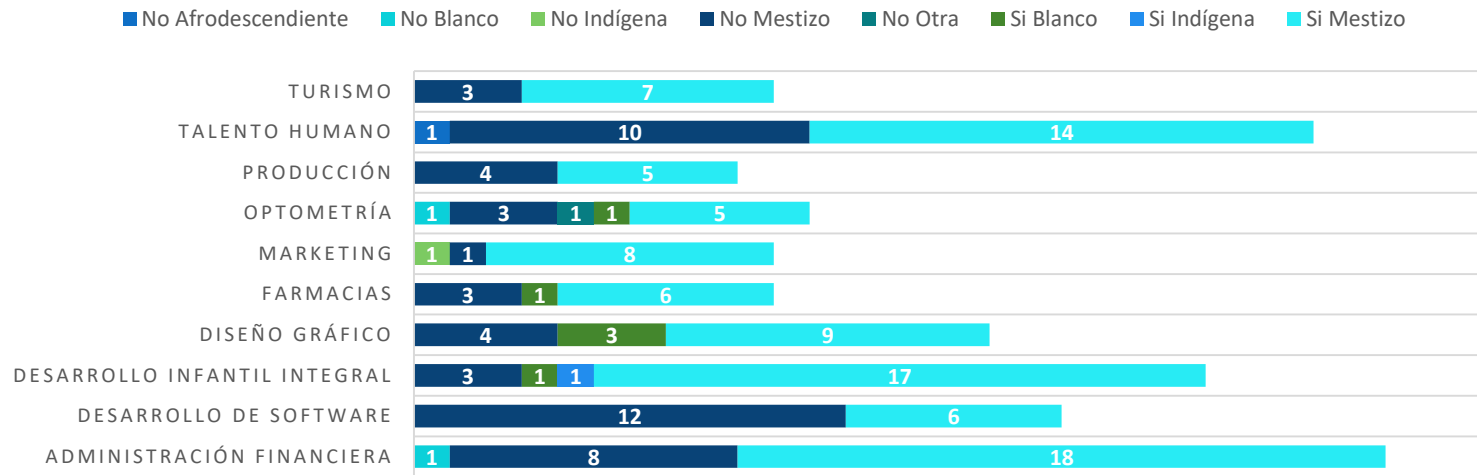


Ilustración 41 Participación intercultural en actividades de docencia

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
 Elaborado por: ITSCO



TABLA CRUZADA AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA*CARRERA*¿EXISTE UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS RACIALES PARA DOCENTES?												
Autoidentificación		Carrera										Total
		Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	Afrodescendiente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Blanco	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0	6
	Indígena	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
	Mestizo	15	13	9	7	5	4	2	6	14	7	82
	Otra	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Si	Blanco	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
	Mestizo	11	5	11	6	4	5	6	3	10	3	64
Total		27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 41 Política Institucional en casos de discriminación por motivos raciales para docentes

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



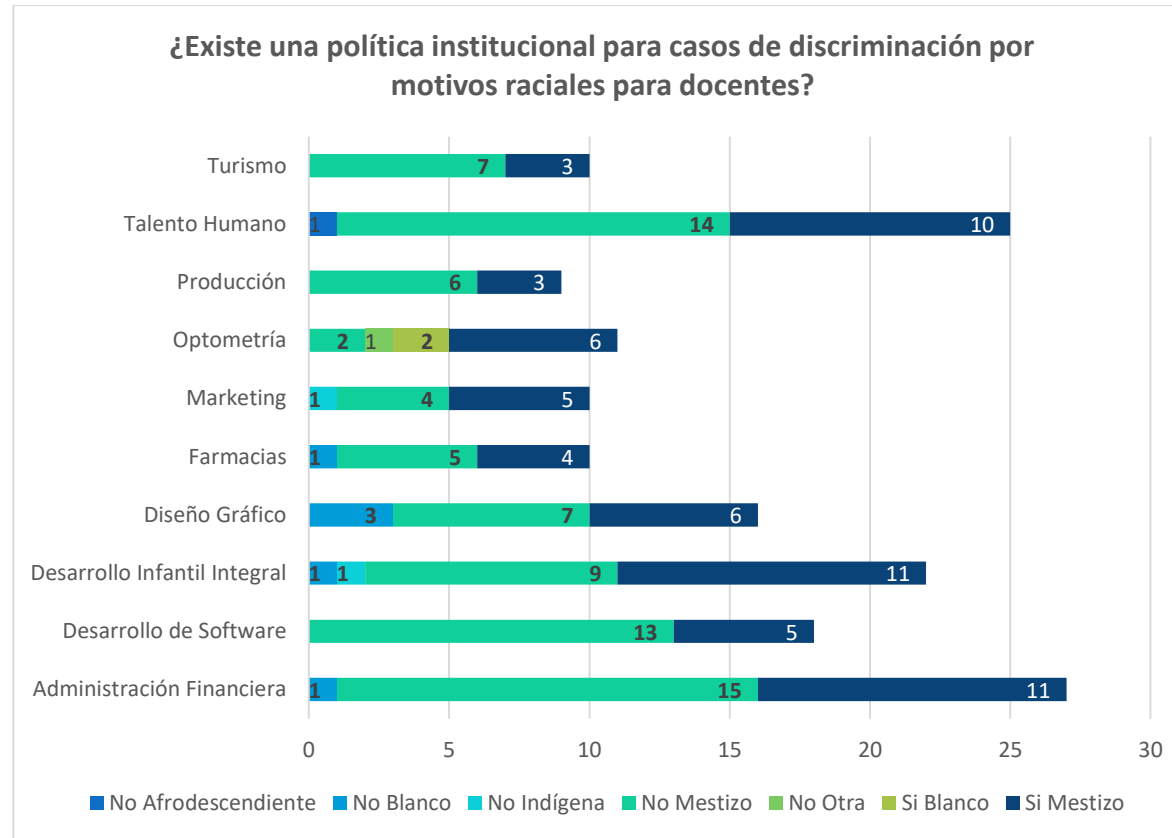


Ilustración 42 Política Institucional para casos de discriminación racial

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
 Elaborado por: ITSCO



MUESTRA:

Docentes: 158

Estudiantes: 5.538

Administrativos y Servicios: 83

6.2.2.4. EJE DE AMBIENTE

Tabla cruzada Sexo*Carrera*¿Existen programas académicos donde se incluyen los aportes ambientales para la innovación social con perspectivas diversas?													
Respuesta	Género		Carrera									Total	
			Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano		Turismo
No	Sexo	Femenino	3	3	7	2	1	2	4	2	5	3	32
		Masculino	9	7	1	3	3	1	3	3	4	2	36
Si	Sexo	Femenino	6	2	12	1	3	2	2	1	6	2	37
		Masculino	9	6	2	10	3	5	2	3	10	3	53
Total			27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 42 Programas académicos con aportes ambientales

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



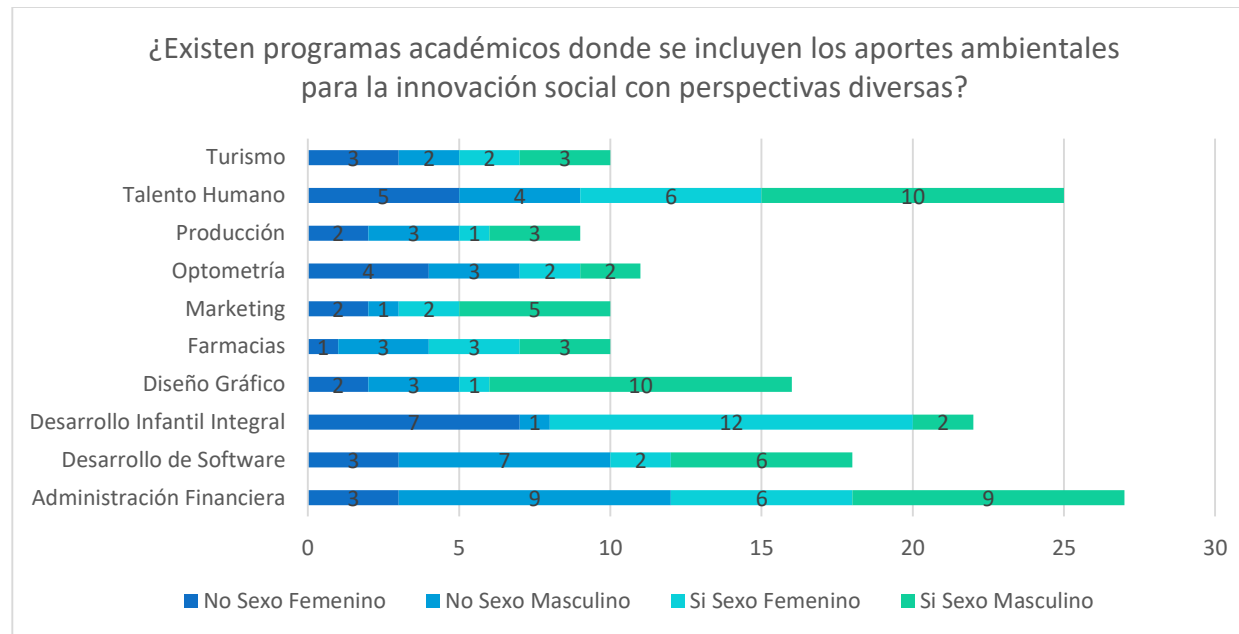


Ilustración 43 Programas académicos donde se incluyen aportes ambientales

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



Tabla cruzada Sexo*Carrera*¿Existen en los proyectos de vinculación comunitaria la promoción y educación sobre la perspectiva ambiental y los derechos de la naturaleza?													
Respuesta	Género		Carrera										Total
			Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	Sexo	Femenino	1	3	8	2	1	1	5	2	4	1	28
		Masculino	5	6	2	2	1	2	2	4	2	1	27
Si	Sexo	Femenino	8	2	11	1	3	3	1	1	7	4	41
		Masculino	13	7	1	11	5	4	3	2	12	4	62
Total			27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 43 Proyectos de Vinculación Comunitaria con perspectiva ambiental

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



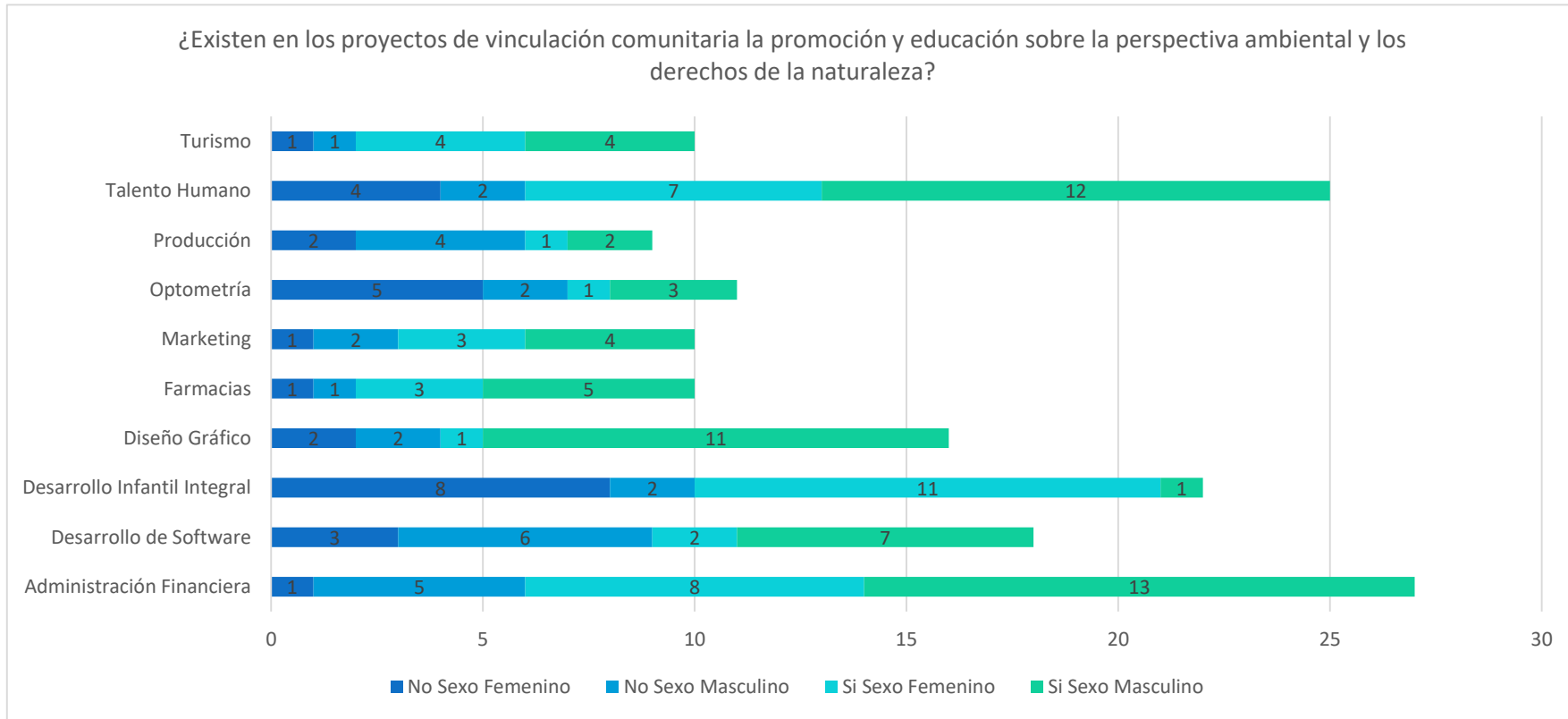


Ilustración 44 Proyectos de Vinculación Comunitaria con perspectiva ambiental

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
 Elaborado por: ITSCO



Tabla cruzada Sexo*Carrera*¿Existe la inclusión de conocimientos tradicionales sobre la protección del ambiente, manejo de biodiversidad y uso de recursos naturales en los proyectos de vinculación con la comunidad?													
Género	Auto-identificación		Carrera										Total
			Administración Financiera	Desarrollo de Software	Desarrollo Infantil Integral	Diseño Gráfico	Farmacias	Marketing	Optometría	Producción	Talento Humano	Turismo	
No	Sexo	Femenino	0	2	10	2	2	1	4	2	4	1	28
		Masculino	4	6	2	4	0	1	2	4	4	0	27
Si	Sexo	Femenino	9	3	9	1	2	3	2	1	7	4	41
		Masculino	14	7	1	9	6	5	3	2	10	5	62
Tota			27	18	22	16	10	10	11	9	25	10	158

Tabla 44 Manejo de biodiversidad y uso de recursos naturales en proyectos de vinculación

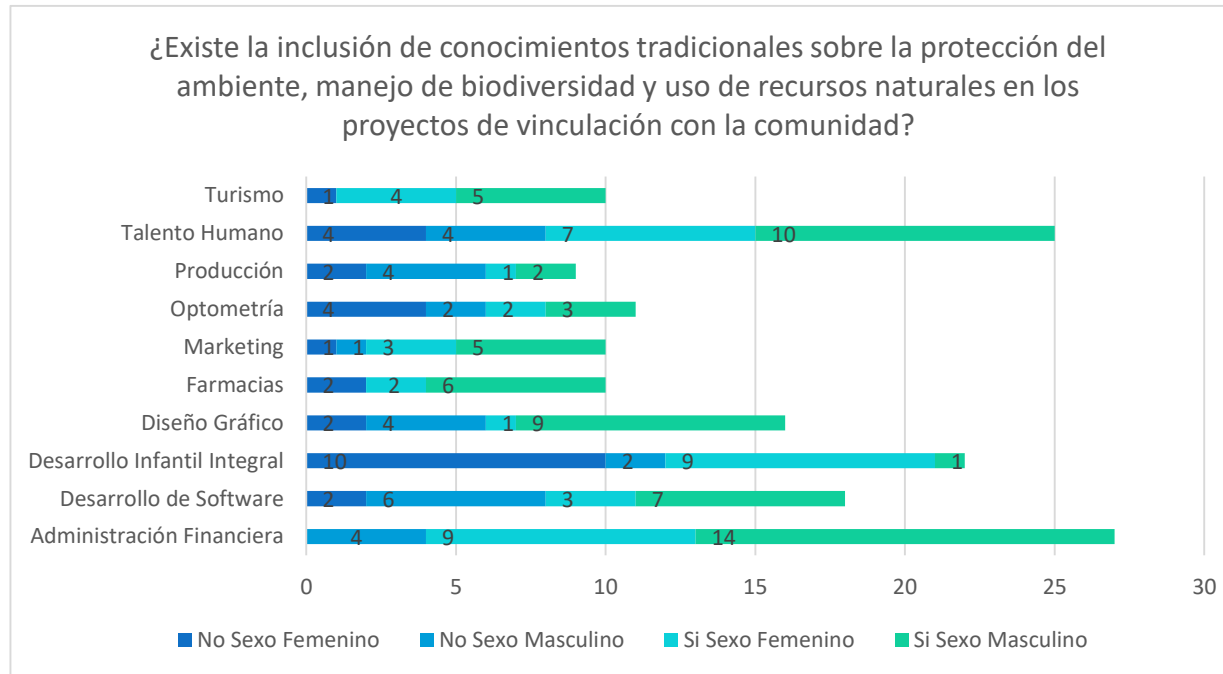


Ilustración 45 Manejo de biodiversidad y uso de recursos naturales en proyectos de vinculación

Fuente: Encuesta de Diagnóstico Plan de Igualdad 2020
Elaborado por: ITSCO



6.2.3. DESARROLLO DEL TALLER DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Uno de los escalones procedimentales que se aplicó en la construcción del diagnóstico participativo institucional para levantar los *ANÁLISIS DE FACTORES DE DISCRIMINACIÓN Y ESTEREOTIPOS IMPLÍCITOS EN LA CULTURA INSTITUCIONAL* en relación a los ejes de igualdad y ambiente, consistió en la ejecución de Talleres de Diagnóstico Participativo donde intervinieron los integrantes de la Comisión de Igualdad y Ambiente.

Para dar contestación a este requerimiento de información, la técnica utilizada fue la *TÉCNICA DE JUEGO DE ROLES*, que se fundamentaba en escoger algún momento o determinar escenas que se viven en las actividades académicas regulares y rutinarias de la institución, para transferirlas a un escenario de Sociodrama, donde desde los distintos roles de desempeño institucional sea directivo, administrativo, personal de servicios y/ mantenimiento, docente o estudiante, sea factible adoptar técnicas de observación y discusión que permitan identificar:

- LAS ACTITUDES Y FORMAS DE PENSAR,
- LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN Y
- LOS ESTEREOTIPOS IMPLÍCITOS EN LA CULTURA INSTITUCIONAL.

La Comisión de igualdad y ambiente puntualizó las siguientes conclusiones sobre la recolección de datos obtenidos, producto del desarrollo y desempeño satisfactorio de estos Talleres participativos que serán parte del siguiente paso: “LA PRIORIZACIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y NECESIDADES DE LAS PERSONAS DE GRUPOS HISTÓRICAMENTE EXCLUÍDOS”.



MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE FACTORES DE DISCRIMINACIÓN, ESTEREOTIPOS E IMAGINARIOS

		EJE: GÉNERO	EJE: INTERCULTURALIDAD	EJE: DISCAPACIDAD	EJE: AMBIENTE
VARIABLES	PREGUNTAS DE APOYO	INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS
Actitudes y formas de pensar	Qué actitudes se evidencian en torno a la problemática presentada?	Inconformidad por la inequidad de acciones administrativas provocadas por la diferencia de género. No aceptación hacia estas respuestas de la comunidad docente	No existen actitudes de empatía cognitiva y empatía emocional con los estudiantes por parte de algunos docentes, por lo tanto se generan actitudes de rechazo y cuestionamiento negativo a la IES	Agradecimiento con la calidez humana de la IES. Actitudes motivadores para superar y evitar que se repitan situaciones que afecten el normal desarrollo de la impartición de clases	Inconformidad frente a la falta de políticas y normativas ambientales que las IES deben disponer y cumplir al ser un centro de formación superior.
Estereotipos	Que o cuáles estereotipos se ponen en manifiesto sobre la problemática presentada?	Una estudiante de género femenino no siempre se vincula a sus estudios superiores por objetivos de superación profesional, lo que conlleva a subestimar sus esfuerzos de superación	Si existen limitaciones de movilidad, es muy difícil que un estudiante se esfuerce por concluir su formación profesional	Un estudiante que presente discapacidad, es un estudiante muy próximo a desertar frente al primer obstáculo	La IES no está comprometida con la sostenibilidad ambiental por lo tanto no hay congruencia con los principios estratégicos de la institución
Factores de discriminación (perspectiva interseccional)	Cuáles son los factores de discriminación que se evidencian en el caso expuesto?	Factores de etnia, nacionalidad, lugar de nacimiento	Factores de lugar de residencia, etnia, nacionalidad y género	limitaciones físicas - Discriminación por desigualdad de capacidades; factores socioeconómicos	Factores socioeconómicos, factores sociales y ambientalistas



6.2.4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL

La Comisión de Igualdad y Ambiente – ITSCO, aplicó los respectivos análisis estadísticos, análisis cualitativos y niveles de criticidad sobre temas como: la recopilación de la línea base de indicadores de igualdad, Análisis institucional, Resultados de la aplicación del instrumento de Medición, Talleres de Diagnóstico Participativo Institucional, entre otros; producto de todo este trabajo participativo, la Comisión de Igualdad y Ambiente aglutinó todas las conclusiones referentes a los Ejes de igualdad y ambiente identificadas en el ITSCO en la **MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE**.

Cada una de las conclusiones fue sometida a una priorización los problemas y necesidades que requería ser direccionada hacia una línea de acción propuesta. Para obtener la priorización de necesidades, se aplicó una categorización de acuerdo al nivel de impacto que cada una de ellas generaba en el ITSCO.

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE

EJE	CONCLUSIONES SITUACIONALES IDENTIFICADAS	FUNCIÓN SUSTANTIVA (DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN, GESTIÓN ADMINISTRATIVA)	NIVEL DE PRIORIZACIÓN POR SU IMPACTO (1-5) Siendo 1_Muy bajo 5_Muy Alto	ACCIONES PROPUESTAS A REALIZAR
GÉNERO	Falta aplicar y socializar la política de acción afirmativa interna	Gestión Administrativa	5	Asignar a un responsable para su socialización y seguimiento (A discutir Comité de Igualdad)
	Falta desarrollar el valor inclusión y equidad en los planes de estudio tomando en cuenta la perspectiva de género	Docencia	5	Realizar una revisión de los PEAs para incluir resultados de aprendizaje actualizados a los valores organizacionales
	Incrementar % de presencia femenina en los puestos de dirección	Gestión Administrativa	4	Incrementar en los direcciones, y consejos de carrera un 5% de mujeres en puestos de dirección
	No hay campañas de sensibilización en contra de la violencia de género al igual que sí se imparten para drogas, alcohol.	Gestión Administrativa	4	Realizar desde Bienestar Estudiantil junto a RRPP y MK campaña Zero Violencia de Género
	Romper el rol feminizado en la carrera de Desarrollo Infantil Integral (mujer=cuidadora de hijos/as)	Gestión	4	Campaña interna en la carrera de comunicación Los hombres también podemos cuidar a los niños y niñas Utilizar campañas de comunicación de la carrera con los estudiantes de género Hombre.
	No existe la cultura de desagregación por género en el 100% del sistema informático interno e informes de gestión de las diferentes áreas	Gestión Administrativa	4	Establecer parametrización del sistema ERP interno con variables segregadas H/M, así como el resto de indicadores de las diferentes áreas



	Existen carreras como producción y desarrollo de software que están masculinizadas	Docencia		Destacar en las comunicaciones de las carreras la presencia de estudiantes mujeres (Rompeamos Estereotipos).
	No hay protocolos de actuación para acoso sexual y psicológico	Gestión Administrativa		Realizar un Protocolo de actuación antes situaciones de acoso y violencia así como su socialización y medidas disciplinarias severas
	No se hace mención al 25 de noviembre ni hay cultura organizacional en este aspecto (invisibilidad comunicativa y reivindicativa).	Gestión Administrativa		Generar elementos comunicativos (MK-RRPP) para reforzar el enfoque de derechos reflejado con la fecha del 25 de noviembre-Semana: Igualdad de deberes=igualdad de derechos
	Faltan medidas organizacionales (acciones positivas) para promocionar la conciliación de la vida laboral y familiar	Gestión Administrativa		Facilitar permisos para acompañar el primer día de clases de niños/as Facilitar acciones de acompañamiento a niños/as en sus periodos vacacionales (Cordilleritos) Apoyo en la gestión de compras a útiles escolares para evitar desplazamientos a los padres/madres colaboradores Evaluar la posibilidad de implantar un Centro de Desarrollo Infantil para los niños de 0-5 años para hijos/as de colaboradores
INTERCULTURALIDAD	Falta disponer de un censo adecuado de estudiantes, docentes, y personal administrativo de la identificación étnica (se debería tener 100%).	Gestión Administrativa	5	Actualizar sistemas de información interno
	No hay en el curriculum aspectos de interculturalidad relacionados a la importancia y aporte de los pueblos y nacionalidades	Docencia	5	Evaluar la introducción de aspectos de interculturalidad en las materias del curriculum (Evaluar su introducción en la materia Ecuador en el Mundo)
	Pocas becas institucionales a estudiantes de nacionalidades indígenas.	Gestión Administrativa	3	Incrementar la información de las becas y ayudas financieras disponibles a la comunidad de estudiantes provenientes de pueblos y nacionalidades del Ecuador
	No hay proyectos de vinculación cuyo objeto sea potenciar las raíces culturales de nuestros pueblos y nacionalidades	Vinculación	5	Realizar 1 proyecto de vinculación con la sociedad en territorio relacionado a algún pueblos y nacionalidad para realzar y visualizar su presencia y aporte
	Falta línea de investigación o proyectos de investigación que den cobijo la perspectiva histórica y saber de nuestros pueblos y nacionalidades.	Investigación	3	Generar línea de investigación vinculada a "Saberes Ancestrales!"
DISCAPACIDAD	No existen acceso para discapacitados en muchos campus	Gestión Administrativa	5	Realizar rampas y acceso y ajustes en edificios así como señalética adecuadas según indicaciones del CONADIS



	No hay señalética en el aparcadero para reservas plazas para personas con discapacidad física	Gestión Administrativa	5	Disponer de espacios reservados e identificados para discapacitados
	No hay adaptaciones curriculares para personas con discapacidad	Docencia	5	Capacitar al Departamento de Bienestar Estudiantil y Vicerrectorado Académico en cómo realizar una educación inclusiva como base para adaptaciones curriculares que tengan en cuenta el diagnóstico de estudiantes con capacidades especiales.
	Falta acceso web bajo certificado de accesibilidad	Gestión Administrativa	2	Realizar una planificación desde la Dirección de Innovación para disponer de una web y sistema ERP bajo estándares de inclusividad regulados por el CONADIS
	Falta seguimiento psicopedagógico para las personas con discapacidad	Docencia	4	Realizar una atención personalizada desde el departamento de Bienestar en coordinación con las Direcciones de Carrera y docentes a los estudiantes con capacidades especiales
	Carencia de espacios verdes	Vinculación y gestión administrativa	3	Generación de Jardines verticales (podría ser en la Yacuambi) , terrazas accesibles con césped sintético
	Residuos aprovechables no separados (botellas de plástico, papel, cartón, vidrio y Tetrapak)	Vinculación, investigación y gestión administrativa	3	Separación de residuos con tachos colores para su gestión adecuada y campaña de educación ambiental
	uso de lámparas fluorescentes en aulas y oficinas (generación de residuos peligrosos y uso ineficiente de la energía eléctrica). Es necesario reducir el consumo eléctrico	Gestión administrativa	5	Inventario de desechos peligrosos y manejo adecuado con gestor
	No hay promoción de uso de bicicleta por parte del personal (carencia de parqueaderos de bici)	Gestión administrativa, vinculación	4	Campaña de uso de transporte público y uso de bicicleta para mejorar la movilidad
AMBIENTE	Excesivo desperdicio de papel impreso (aproximadamente 144 resmas al año en campus Logroño)	Gestión administrativa	5	Establecer estrategia “cero papeles” en la que todos los procesos administrativos y académicos no usen papel ni sus derivados. Todo digitalizado y con firmas electrónicas
	No hay manejo de pilas/baterías (residuos peligrosos)	Gestión administrativa, vinculación	5	Realizar la gestión de dichos residuos con la Secretaría de ambiente
	No hay investigaciones sobre temas ambientales	Investigación y vinculación	4	Desarrollar proyectos de investigación –vinculación para mejoras en el ámbito ambiental. Realizar al menos un proyecto vinculado a los principios del Pacto Mundial y conciencia Medioambiental
	No hay capacitaciones sobre temas ambientales	Investigación y gestión administrativa	4	Taller Interno: Modelo de Gestión de Responsabilidad Social del ITSCO=Factor Medioambiental
	No hay separación ni manejo de residuos orgánicos	Vinculación y gestión administrativa	2	Desarrollo de proyectos para hacer compost o alianza con



				gestor ambiental que lo maneje.
--	--	--	--	---------------------------------

6.2.5. ESQUEMATIZACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS

Una vez que se han identificado y analizado los problemas y necesidades en relación a los ejes de igualdad, se ha ejecutado una priorización sobre los mismos en base al nivel de impacto que cada uno de ellos implica, para de manera consiguiente proceder con el establecimiento de las líneas de acción correspondientes.

A efectos del presente Informe del Plan de Igualdad y Ambiente, en este capítulo se desglosa la esquematización del “Árbol de Problemas” de aquellos problemas que se categorizaron en el Nivel de Impacto más alto, es decir obtuvieron la valoración No. 5, siendo 5 muy alto y 1 muy bajo.

MATRIZ DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

EJE: GÉNERO

Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias
Género	Protocolo para atender los casos de violencia y discriminación por género o identidad sexo-genérica desactualizados	1.- Falta de una persona responsable que genere las actualizaciones	1.- No existe un protocolo actualizado de acuerdo a la normativa vigente
		2.- Cambio de la normativa de los entes rectores	2.- No se atienden los casos de violencia y discriminación por género o identidad
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias
	Garantizar la atención de los casos de violencia y discriminación por género o identidad sexo-genérica de la comunidad Cordillera	1.- Contar con un protocolo accesible para la atención de casos de violencia y discriminación por género	1.- Elaborar un protocolo para atender los casos de violencia y discriminación por género o identidad sexo-genérica con la Comunidad Cordillera
Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias
Género	Falta desarrollar el valor inclusión y equidad en los planes de estudio tomando en	1.- No existía una guía de aplicación del Modelo Pedagógico ITSCO	1.- No existieron parámetros de control para evitar las diferencias de género



	cuenta la perspectiva de género	2.- No se encontraban actividades diseñadas para desarrollar los valores organizacionales en los Planes Analíticos y Syllabus	2.- No existía fidelización por parte de los estudiantes hacia la Institución por falta de aplicación de los valores organizacionales
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias
	Difundir los valores organizacionales en la comunidad estudiantil dando cumplimiento al Modelo Pedagógico	1.- Promover el conocimiento y aplicación de los valores institucionales en especial los valores de inclusión y equidad	1.- Ofrecer asignaturas o seminarios optativos sobre la perspectiva de género para todo el estudiantado.

EJE: INTERCULTURALIDAD

Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias
Interculturalidad	Falta disponer de un censo adecuado de estudiantes, docentes, y personal administrativo de la identificación étnica (se debería tener 100%).	1.- No existía una parametrización tecnológica para la recolección de información sobre la identificación étnica 2.-No existía normativa que requiera presentar registros sobre la autoidentificación-étnica	1.- Existía un desconocimiento de la composición de la población ITSCO en términos de identificación étnica
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias
	Mantener actualizado la base de datos de la composición étnica de la comunidad Cordillera	1.- Actualizar de manera semestral el censo de la población ItSCO en términos de identificación étnica 2.- Cumplir los requerimientos normativos sobre la composición étnica en las IES	1.- Parametrizar el sistema ACADEMIUM de tal forma que se permita realizar la actualización de la información a manera de censo y obtener los reportes necesarios. 2.- Contar con una comisión, disposición o representante de alto nivel responsable por la aplicación de las políticas de transversalización del eje de igualdad de pueblos y nacionalidades y de interculturalidad, con capacidad evaluativa, propositiva y de influencia en la asignación de recursos.
Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias



Interculturalidad	No hay proyectos de vinculación cuyo objeto sea potenciar las raíces culturales de nuestros pueblos y nacionalidades	1.- Falta de estructuración priorizada entre los proyectos de vinculación y los ejes del Plan de Igualdad y Ambiente	1.- No se priorizó proyectos de vinculación para potenciar las raíces culturales de los pueblos y nacionalidades
		2.- Falta de convenios interinstitucionales que focalicen en temas de raíces culturales de pueblos y nacionalidades	2.- Los proyectos de vinculación no contemplaban de manera priorizada la programación de actividades enfocados al desarrollo de la población intercultural
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias
	Promover proyectos de vinculación comunitaria que priorice en su programación actividades para potenciar las raíces culturales de nuestros pueblos y nacionalidades	1.- Integrar en las programaciones académicas el desarrollo de proyecto de vinculación por carrera para la oferta académica 2.- Crear nuevos enfoques metodológicos que se inserten en las programaciones académicas de los proyectos de vinculación para potenciar las raíces culturales de los pueblos y nacionalidades	1.- Promover en los programas de vinculación con la comunidad el enfoque de derechos y la erradicación de la discriminación y violencia física y psicológica contra mujeres, personas con diversa identificación sexo genérica, personas con discapacidad, pueblos y nacionalidades.

EJE: DISCAPACIDAD

Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias
Discapacidad	No existen acceso para discapacitados en muchos campus	1.- Falta de disponibilidad de recursos económicos para realizar implementaciones de accesos y señalética para personas discapacitadas	1.- Limitación en temas logísticos y operativos en el desarrollo de las actividades académicas y administrativas para el personal discapacitado
	No hay señalética en el parqueadero para reservas plazas para personas con discapacidad física	2.- Las instalaciones fueron adquiridas sin las condiciones y distribuciones físicas de infraestructura requeridas para las personas con discapacidad	2.- Capacidad de respuesta muy limitada para poder dar facilidades a las personas con discapacidad considerando las restricciones estructurales y arquitectónicas
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias



	Ofrecer una infraestructura física adecuada y acorde a la normativa vigente	<p>1.- Implementar los accesos, rampas, ajustes en los edificios así como la señalética adecuadas según normativa del Conadis</p> <p>2.- Realizar talleres y campañas de sensibilización en temas de manejo y atención a personas con discapacidades para directivos, administrativos, docentes y estudiantes</p>	<p>1.- Promover la inclusión de las personas con discapacidad, asumiendo los principios de accesibilidad real con adaptaciones físicas al entorno, la adopción de nuevas tecnologías especializadas, el apoyo humano (intérpretes y facilitadores), y adaptaciones curriculares y metodológicas.</p> <p>2.- Desarrollar procesos permanentes de sensibilización y capacitación de estudiantes, académicos y administrativos sobre los derechos y el valor de las personas con discapacidad</p>
Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias
Discapacidad	No hay adaptaciones curriculares para personas con discapacidad Falta seguimiento psicopedagógico para las personas con discapacidad	1.-Falta de capacitación en temas específicos para extender la formación académica con adaptaciones curriculares acordes a las necesidades con personas con discapacidad	1.- No era posible proveer de un servicio de seguimiento psicopedagógico técnico y competente focalizado para las personas con discapacidad
		2.- No se contaba con registros actualizados sobre la población que tiene discapacidad	2.- No era posible dimensionar la necesidad de la aplicación de talleres de sensibilización en temas de discapacidad en la a comunidad ITSCO
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias
	Propiciar acciones organizacionales para crear adaptaciones curriculares e implementar el seguimiento psicopedagógico para las personas con discapacidad	1.-Capacitar a la comunidad docente sobre la implementación de adaptaciones curriculares en las planificaciones académicas para respaldar el proceso enseñanza - aprendizaje de las personas con discapacidad	1.- Ofrece asignaturas o seminarios optativos sobre la perspectiva de igualdad en la discapacidad para todo el estudiantado.
2.-Implementar el proceso de seguimiento psicopedagógico diferenciado que requiere la aplicación del		2.- Crear protocolo para el proceso de seguimiento psicopedagógico diferenciado para personas con discapacidad	



	proceso para personas con discapacidad	
--	----------------------------------------	--

EJE: AMBIENTE

Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias
Ambiente	Residuos aprovechables no separados (botellas de plástico, papel, cartón, vidrio y Tetrapak) uso de lámparas fluorescentes en aulas y oficinas (generación de residuos peligrosos y uso ineficiente de la energía eléctrica). Es necesario reducir el consumo eléctrico	1.- No existe políticas ambientales responsables con la naturaleza y el ambiente y la conservación de biodiversidad	1.- No existen acciones conscientes con el cuidado y protección del medio ambiente
		2.- Falta de campañas de sensibilización sobre el impacto de los efectos colaterales por el manejo inadecuado de residuos aprovechables	2.- Incrementar los índices de contaminación ambiental por falta de conocimiento técnico y de políticas de responsabilidad social
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias
	Implementar acciones encaminadas en favor del medio ambiente	1.- Crear e implementar programas y políticas fundamentados en parámetros de responsabilidad ambiental y social	1.- Impulsar en la institución prácticas ambientales responsables, mediante la promoción de proyectos de energías limpias, conservación de la biodiversidad, energías verdes provenientes de fuentes naturales inagotables, infraestructuras con materiales ecológicos y preferentemente locales, correcta disposición final de los materiales de construcción, gestión ecológica de residuos.
Eje	Problema	Causas	Efectos o consecuencias
Ambiente	Excesivo desperdicio de papel impreso (aproximadamente 144 resmas al año en campus Logroño) No hay manejo de pilas/baterías (residuos peligrosos)	1.- Falta de concientización sobre el impacto ambiental que la institución incurre al no existir políticas ambientales	1.- Generar daños colaterales con la conservación del medio ambiente por falta de políticas de reciclaje
		2.- Falta de espacios específicos destinados para el reciclaje	2.- No existe la sensibilización solidaria con una armonización ambiental
	Objetivo Central	Objetivo Específico	Estrategias

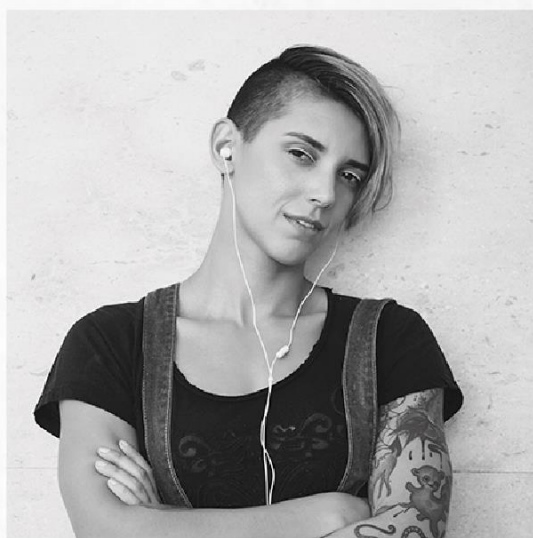


	<p>Priorizar proyectos de gestión integrada en temas ambientales</p>	<p>1.-Generar campañas de sensibilización y difusión de los resultados de los proyectos de gestión integrada en temas ambientales</p>	<p>1.- Implementar proyectos de gestión integrada de residuos orgánicos, sólidos, tratamiento de aguas negras y grises y emisiones gaseosas en el marco de una cultura que fomenta el uso eficiente de recursos y el reciclaje.</p>
--	----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PRESENTACIÓN DE LA MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN

PLAN DE
IGUALDAD Y AMBIENTE



6.3. PRESENTACIÓN DE LA MATRIZ DE TRANSVERSALIZACIÓN

6.3.1. DOCENCIA

PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE											
AMBITO DE GESTIÓN: DOCENCIA											
Eje	Estándar de igualdad y ambiente	Objetivo estratégico institucional que se articula PEDI 2020-2024	Resultados del análisis Institucional	Problemática institucional priorizada(en el DPI)por Eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador (res) de Transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del presupuesto	Responsable
Género	Asume el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad	Incrementar la Gestión Institucional basada procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional	Se debe realizar una revisión de los Planes Analítico y Sílabos para incluir resultados de aprendizaje actualizados a los valores organizacionales y en función del Modelo Pedagógico ITSCO.	Falta desarrollar el valor inclusión y equidad en los planes de estudio tomando en cuenta la perspectiva de género	Ofrecer asignaturas o seminarios optativos sobre la perspectiva de género para todo el estudiantado.	[Respuestas sobre la perspectiva de género en las asignaturas en el período t)/(Respuestas sobre la perspectiva de género en las asignaturas en el período t- k)-1]*100	Reducción de #% en el período de análisis (t) con relación a la línea base (t-k)	Redefinición del Árbol Interdisciplinario de los Proyectos Integrados de Saberes, Contextos y Culturas con elementos de los ejes de igualdad	0\$	interna	Vicerrectorado académico
	Adopta metodologías de aprendizaje crítico y creativo en el contexto de la educación superior, que promueven relaciones de igualdad mediante	Incrementar la Gestión Institucional basada procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional	Se debe realizar una revisión de los Planes Analítico y Sílabos para incluir resultados de aprendizaje actualizados a los valores organizacionales y	Falta desarrollar el valor inclusión y equidad en los planes de estudio tomando en cuenta la perspectiva de igualdad	Ofrecer asignaturas o seminarios optativos sobre la perspectiva de igualdad para todo el estudiantado.	# seminarios de igualdad/# total de seminarios por ciclo académico*100	Institucionalizar un seminario anual sobre igualdad durante 3 años consecutivos	Planificar un ciclo de charlas académicas de una semana acerca de la importancia de la calidad de la educación superior bajo	350\$	interna	Vicerrectorado académico



	adaptaciones pertinentes a las diversidades.		en función del Modelo Pedagógico ITSCO o en su efectos proponer cursos o seminarios que los estudiantes deberán aprobar.					criterios de igualdad de género, interculturalidad, discapacidades y ambiente			
Interculturalidad	Asume el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad	Incrementar la Gestión Institucional basada procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional	Analizados y revisados los Planes Analíticos y Sílabos de la oferta académica vigente se pueden observar que no todas las asignaturas establecen aspectos de interculturalidad por lo que se sugiere que se incorpore estos aspectos necesarios.	No hay en el currículum aspectos de interculturalidad relacionados a la importancia y aporte de los pueblos y nacionalidades	Integrar sistemáticamente en el diseño curricular de la oferta académica del ITSCO los aportes de los pueblos y nacionalidades en el campo de la ciencia, tecnología, salud y desarrollo endógeno, protección de la naturaleza, entre otros.	[Respuestas sobre la perspectiva de interculturalidad en las asignaturas en el período t)/(Respuestas sobre la perspectiva de interculturalidad en las asignaturas en el período t-k)-1]*100	Reducción de #% en el período de análisis (t) con relación a la línea base (t-k)	Redefinición del Árbol Interdisciplinario de los Proyectos Integrados de Saberes, Contextos y Culturas con elementos de los ejes de igualdad	0\$	interna	Vicerrectorado académico
	Integra en sus áreas de investigación y formación, así como en sus contenidos académicos y curriculares, el enfoque de derechos y sus valores, la integración de saberes y contextos diversos para formar profesionales con pluralidad de perspectivas teóricas, epistemológicas y de conocimientos.	Propiciar la generación de investigación científica e investigativa, con docentes investigadores calificados y con la participación activa del CIDET	De la revisión de las líneas de investigación que están dentro de los dominios académicos de la oferta académica vigente se pueden observar que no todas establecen aspectos de interculturalidad por lo que se sugiere que se incorpore.	No hay Líneas de Investigación que incluya aspectos de interculturalidad relacionados a la importancia y aporte de los pueblos y nacionalidades	Incluir la perspectiva de interculturalidad e igualdad étnica a la oferta académica vigente a través de sus líneas de investigación y vinculación comunitaria.	# Mallas curriculares de la oferta académica a vigente/ Total de itinerarios académicos*100	# Mallas curriculares de la oferta académica vigente por período académico	Itinerarios académicos de las mallas curriculares redefinidas, en las cuales se han transversalizado aspectos relativos a los ejes de igualdad y ambiente	0	interna	Vicerrectorado Académico



Discapacidad	<p>Asume el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad</p>	<p>Incrementar la Gestión Institucional basada en procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional</p>	<p>Analizados y revisados los Planes Analíticos y Sílabos de la oferta académica vigente es importante considera adaptaciones curriculares para las personas que han sido detectadas que así lo necesitan.</p>	<p>No hay adaptaciones curriculares para personas con discapacidad Falta seguimiento psicopedagógico para las personas con discapacidad</p>	<p>Ofrecer asignaturas o seminarios sobre la perspectiva de igualdad en la discapacidad para todo el estudiantado.</p>	<p>[Respuestas sobre la perspectiva de discapacidades en las asignaturas o seminarios en el período t)/(Respuestas sobre la perspectiva de discapacidades en las asignaturas o seminarios en el período t- k)-1]*100</p>	<p>Reducción de #% en el período de análisis (t) con relación a la línea base (t-k)</p>	<p>Redefinición del Árbol Interdisciplinario de los Proyectos Integrados de Saberes, Contextos y Culturas con elementos de los ejes de igualdad</p>	<p>0</p>	<p>interna</p>	<p>Vicerrectorado académico</p>
	<p>Adopta metodologías de aprendizaje crítico y creativo en el contexto de la educación superior, que promueven relaciones de igualdad mediante adaptaciones pertinentes a las diversidades.</p>	<p>Impulsa el Modelo de Innovación integral patrocinando emprendimientos, proyectos de innovación I+D+i, Transferencia de tecnología y entornos Psicopedagógicos innovadores, que coadyuven al desarrollo del sector educativo del país</p>	<p>Analizados y revisados los Planes Analíticos y Sílabos de la oferta académica vigente es importante considera adaptaciones curriculares para las personas con discapacidad que han sido detectadas que así lo necesitan.</p>	<p>No hay adaptaciones curriculares para personas con discapacidad</p>	<p>Ofrece asignaturas o seminarios optativos sobre la perspectiva de igualdad en la discapacidad para todo el estudiantado.</p>	<p>Número de asignaturas con adaptaciones curriculares por carrera</p>	<p>Disponer del 100% de Adaptaciones curriculares para los estudiantes que tiene la necesidad en función de las asignaturas de casa una de las carreras para julio de 2021</p>	<p>Realizar las adaptaciones curriculares para los estudiantes que tiene la necesidad en función de las asignaturas de acuerdo a la oferta académica vigente.</p>	<p>0\$</p>	<p>interna</p>	<p>Vicerrectorado académico</p>



<p>AMBIENTE</p>	<p>Asume el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad</p>	<p>Propiciar los entornos de aprendizaje integral validados científicamente en el Modelo Pedagógico ITSCO, con la intervención de una plantilla de docentes comprometida y competitiva que garantice la formación e inserción al sector productivo del país</p>	<p>Analizados y revisados los Planes Analíticos y Sílabos de la oferta académica vigente es importante realizar la actualización obligatoria contenidos sobre los derechos de la naturaleza en carreras sociales y técnicas no relacionadas directamente con el ambiente.</p>	<p>Planes Analíticos y Sílabos no contiene en sus temáticas relacionadas con el contenido de sobre derechos a la naturaleza.</p>	<p>Incluye de forma obligatoria contenidos sobre los derechos de la naturaleza en carreras sociales y técnicas no relacionadas directamente con el ambiente, incluyendo principios de bioética, para una conducta correcta del humano respecto a la vida, tanto humana como animal y vegetal.</p>	<p>Número de Planes Analíticos y Sílabos que tengan incluidos aspectos ambientales en los que se va a trabajar.</p>	<p>100% de los Planes Analíticos y Syllabus con acciones para desarrollar la elementos que contengan temas ambientales mayo de 2021</p>	<p>Incluir en los Planes Analíticos y Syllabus actividades docentes para la innovación y emprendimiento como base de innovación psicopedagógica y creatividad</p>	<p>0\$</p>	<p>interna</p>	<p>Vicerrectorado académico</p>
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------	---------------------------------



6.3.2. Investigación

PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE											
AMBITO DE GESTIÓN: INVESTIGACIÓN											
Eje	Estándar de igualdad y ambiente	Objetivo estratégico institucional que se articula PEDI 2020-2024	Resultados del análisis Institucional	Problemática institucional priorizada(en el DPI)por Eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador (res) de Transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del presupuesto	Responsable
Género	Asume el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad	Garantizar con herramientas científicas la conjunto de estudiantes y colaboradores en ele desarrollo del bienestar auténtico y positivo.	Es importante que desde el DIDET se desarrolle una agenda de investigación basadas en donde se considere entre otras cosas las perspectivas teóricas, epistemológicas y de saberes plurales, capaces de reflejar la diversidad de pensamiento y den como resultados investigaciones con el involucramiento del personal de profesores y estudiantes.	No hay investigación es ni estudios de diagnóstico sobre temas de desigualdad de género dentro de la institución y de a fuera de la misma.	Cuenta con una agenda de investigación para realizar diagnósticos sobre las desigualdades de género en la institución y alimentar políticas, planes y evaluaciones institucionales.	Número de Investigación o de estudios diagnósticos realizados	Para finales de diciembre de 2021, el CIDET deber desarrollar: 1. Un Estudio Diagnóstico sobre igualdad de género en ITSCO 2. Una Investigación sobre igualdad de género alineada a cualquier oferta académica vigente del ITSCO	Impulsar la participación de profesores y estudiantes en proyectos de investigación científica en las carreras del ITSCO	200\$	interna	Coordinadora de Investigación



Interculturalidad	<p>Integra en sus áreas de investigación y formación, así como en sus contenidos académicos y curriculares, el enfoque de derechos y sus valores, la integración de saberes y contextos diversos para formar profesionales con pluralidad de perspectivas teóricas, epistemológicas y de conocimientos.</p>	<p>Propiciar los entornos de aprendizaje integral validados científicamente en el Modelo Pedagógico ITSCO, con la intervención de una plantilla de docentes comprometida y competitiva que garantice la formación e inserción al sector productivo del país</p>	<p>Del diagnóstico realizado se recomienda al CIDET tener una agenda de las investigaciones que se están realizando de toda la oferta académica y que el ellas se consideren los diferentes elementos culturales y el aporte de las mismas al desarrollo personal y profesional de los estudiantes.</p>	<p>No una agenda para el desarrollo de investigaciones de la distinta oferta académica vigente del ITSCO.</p>	<p>Desarrollar una agenda de investigación en toda la oferta académica vigente en el ITSCO que alimenta de modo sistemático los conocimientos sobre las diversas culturas y sus aportes en el desarrollo personal y profesional del estudiante.</p>	<p>Número de proyectos que se encuentran en la agenda de investigación</p>	<p>Para enero del 2021 el CIDET debe contar con un (1) proyecto de investigación por carrera en su agenda de desarrollo de proyectos de investigación</p>	<p>Impulsar la participación de profesores y estudiantes en proyectos de investigación científica en las carreras del ITSCO Convocatoria para el inicio y continuación de los proyectos de investigación.</p>	<p>500\$</p>	<p>interna</p>	<p>Coordinadora de Investigación</p>
Ambiente	<p>Integra en sus áreas de investigación y formación, así como en sus contenidos académicos y curriculares, el enfoque de derechos y sus valores, la integración de saberes y contextos diversos para formar profesionales con pluralidad de perspectivas teóricas, epistemológicas y de conocimientos.</p>	<p>Impulsa el Modelo de Innovación integral patrocinando emprendimientos, proyectos de innovación I+D+i, Transferencia de tecnología y entornos Psicopedagógicos innovadores, que coadyuven al desarrollo del sector educativo del país</p>	<p>Una vez que se sistematizaron los resultados del diagnóstico sobre temas ambientales se recomienda la realización de proyectos de investigación en temas ambientales</p>	<p>No hay investigación sobre temas ambientales</p>	<p>Impulsa la investigación orientada a encontrar respuestas al cambio global y el desarrollo tecnológico para mejorar las condiciones de vida de la población y la sostenibilidad ambiental en los de la consecución del Buen Vivir.</p>	<p>Número de proyectos de investigación en beneficio de la institución</p>	<p>Al menos un Proyecto de educación ambiental basado en la responsabilidad social institucional : Piloto de Buenas Prácticas ambientales en el ITSCO. A finales del año 2021 realizar una evaluación de riesgos ambientales generados en cada uno de los campus</p>	<p>Convocatoria para el inicio y continuación de los proyectos de investigación en contextos ambientales</p>	<p>0</p>	<p>interna</p>	<p>CIDET Vicerrectorado Académico</p>



						con los que cuenta la institución.				
Diseña y promueve la estrategia general de interaprendizaje mediante el vínculo orgánico educación superior comunidad, aplicado a la formación e investigación, para compartir oportunidades de aprendizaje experiencial y transformador e investigación participativa sobre la base de vivencias y conocimientos compartidos	Propiciar la generación de investigación científica e investigación formativa, con docentes investigadores calificados y con la participación activa del CIDET	Una vez que se sistematizaron los resultados del diagnóstico sobre temas ambientales se recomienda la realización de cursos de capacitación en temas ambientales para directivos, administrativos, docentes el conocimiento de la comunidad educativa sobre y estudiantes.	No hay capacitaciones sobre temas ambientales	Articula sistemáticamente la investigación-acción como parte integrante del vínculo comunitario y fuente de interaprendizaje academia-sociedad.	# de proyectos de beneficio ambiental para la institución	Al menos un Proyecto de educación ambiental basado en la responsabilidad social institucional : Piloto de Buenas Prácticas ambientales en el ITSCO. A finales del año 2021 realizar una evaluación de riesgos ambientales generados en cada uno de los campus con los que cuenta la institución.	Convocatoria para el inicio y continuación de los proyectos de investigación en contextos ambientales	500\$	interna	Coordinadora de Investigación



	<p>Establece programas formativos y de investigación sobre temas ambientales, con énfasis en tecnologías alternativas, el uso eficiente de energía, la situación de los ecosistemas, la influencia del cambio climático y el rescate de saberes ancestrales para desarrollar nuevos conocimientos orientados a la construcción de una sociedad biométrica.</p>	<p>Potenciar los entornos de aprendizaje integral validados científicamente en el Modelo Pedagógico ITSCO, con la intervención de una plantilla docente comprometida y competitiva que garantice la formación e inserción al sector productivo del país.</p>	<p>Resultados del análisis del diagnóstico en temas de investigación sobre del medio ambiente se determina que es importante que se asigne recursos económicos suficientes para financiar proyectos de investigación en temas ambientales, que cuentan con la participación y liderazgo de la comunidad educativa del ITSCO.</p>	<p>No hay investigación es sobre temas ambientales</p>	<p>Asigna recursos económicos suficientes para financiar proyectos interdisciplinarios de investigación, educación y de emprendimientos en temas ambientales, que cuentan con la participación y liderazgo de mujeres y personas con diversa identificación sexo- genérica, personas pertenecientes a pueblos, nacionalidades y diversos grupos étnicos, y personas con discapacidad.</p>	<p>Número de proyectos de Investigación vinculado a los principios del Pacto Mundial y conciencia Medioambiental</p>	<p>Para finales del 2021 se debe realizar un proyecto de investigación vinculado a los principios del Pacto Mundial y conciencia Medioambiental</p>	<p>Desarrollar un proyecto de investigación vinculado a los principios del Pacto Mundial y conciencia Medioambient al</p>	<p>600\$</p>	<p>interna</p>	<p>Coordinador a de Investigación</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	----------------	---------------------------------------



6.3.3. VINCULACIÓN

PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS EJES DE IGUALDAD Y AMBIENTE											
AMBITO DE GESTIÓN: VINCULACIÓN											
Eje	Estándar de igualdad y ambiente	Objetivo estratégico institucional que se articula PEDI 2020-2024	Resultados del análisis Institucional	Problemática institucional prioritizada(en el DPI)por Eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador (res) de Transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del presupuesto	Responsable
Género	Facilita la coordinación interinstitucional para el desarrollo de proyectos académicos interdisciplinarios vínculo con comunidades diversas, aplicados a los requerimientos de las mismas y en respuesta a sus iniciativas.	Garantiza programas y proyectos de vinculación con principios innovadores, que respondan constructivamente a las necesidades de la sociedad, potenciando los resultados de la formación académica tecnológica y educación continua	Revisados y analizados los resultados del diagnóstico del trabajo realizado en vinculación con la sociedad es importante sugerir a la unidad de trabajo desarrollo de proyectos de vinculación que permita a mas de poner en practica los resultados de aprendizaje	No hay proyectos de vinculación cuyo objeto sea potenciar las raíces culturales de nuestros pueblos y nacionalidades	Promover en los programas de vinculación con la comunidad el enfoque de derechos y la erradicación de la discriminación y violencia física y psicológica contra mujeres, personas con diversa identificación sexo genérica, personas con discapacidad, pueblos y nacionalidades.	1 proyectos de Vinculación con la Sociedad formulados bajo un nuevo enfoque metodológico para potenciar las raíces culturales de los pueblos y nacionalidades	Un (1) documento técnico de d el proyecto de vinculación con la sociedad, articuladas al nuevo contexto socioeconómico de los resultados de aprendizaje de las funciones sustantivas a marzo de 2021	Planificar, ejecutar el proyecto de vinculación con la sociedad, articuladas al nuevo contexto socioeconómico de los resultados de aprendizaje de las funciones sustantivas a marzo de 2021	200\$	interna	Coordinadora de Vinculación



			de los estudiantes potencie las raíces culturales de los pueblos y nacionalidades del Ecuador							
Diseña y promueve la estrategia general de interaprendizaje mediante el vínculo orgánico educación superior comunidad, aplicado a la formación e investigación, para compartir oportunidades de aprendizaje experiencial y transformador e investigación participativa sobre la base de vivencias y conocimientos compartidos	Garantiza programas y de proyectos vinculación con principios innovadores, que respondan constructivamente a las necesidades de la sociedad, potenciando los resultados de la formación académica y educación continua	Luego de analizar los resultados del diagnóstico del trabajo realizado en vinculación con la sociedad es necesario coordinar estrategias coherentes con las comunidades para que los proyectos respondan a los principio de igualdad de género	No se ha logrado consolidar una estrategia de generación del conocimiento que promuevan iniciativas concertadas que concreten las políticas de igualdad del país.	Promueve la coordinación interuniversitaria y otros mecanismos de coordinación interinstitucional en el territorio, para promover el aprendizaje de doble vía en vínculo comunitario en las distintas áreas del saber.	Estrategia de gestión del conocimiento para coordinar estrategias coherentes con las comunidades y generar los proyectos de vinculación.	Un (1) documento técnico que contenga la estrategia de gestión de conocimiento de proyectos de vinculación con la comunidad con enfoque a derechos y la erradicación de la discriminación y violencia física y psicológica contra mujeres, personas con diversa identificación sexo	Diseñar una estrategia de gestión del conocimiento de proyectos de vinculación con la comunidad con enfoque a derechos y la erradicación de la discriminación y violencia física y psicológica contra mujeres, personas con diversa identificación sexo	350\$	interna	Coordinadora de Vinculación



							genérica, personas con discapacidad, pueblos y nacionalidades	discapacitada, pueblos y nacionalidades			
Interculturalidad	Facilita la coordinación interinstitucional para el desarrollo de proyectos académicos interdisciplinarios vínculo con comunidades diversas, aplicados a los requerimientos de las mismas y en respuesta a sus iniciativas.	Garantiza programas y proyectos de vinculación con principios innovadores, que respondan constructivamente a las necesidades de la sociedad, potenciando los resultados de la formación académica tecnológica y educación continua	Uno de los aspectos importantes que deberá asumir la Unidad de Vinculación es el desarrollo de actitudes de equilibrio y equidad frente a la unidad y la diversidad; al desarrollo sustentable del conocimiento y perspectiva cultural propia de los pueblos con los proyectos de vinculación que se están desarrollan	No se evidencia el equilibrio que debe existir frente a la equidad frente a la unidad y la diversidad; al desarrollo sustentable del conocimiento y perspectiva cultural propia de los pueblos con los proyectos de vinculación que se están desarrollan	Ejecuta programas de capacitación y educación en ciudadanía intercultural y en desarrollo endógeno sustentable desde el conocimiento y perspectiva cultural y ambiental propia de los pueblos y nacionalidades.	1 proyecto de Vinculación con la Sociedad formulados bajo un nuevo enfoque metodológico para potenciar las raíces culturales de los pueblos y nacionalidades	Un (1) documento técnico de el proyecto de vinculación con la sociedad, articuladas al nuevo contexto socioeconómico de los resultados de aprendizaje de las funciones sustantivas a marzo de 2021	Planificar, ejecutar el proyecto de vinculación con la sociedad, articuladas al nuevo contexto socioeconómico de los resultados de aprendizaje de las funciones sustantivas a marzo de 2021	200\$	interna	Coordinadora de Vinculación



Discapacidad	Promueve una cultura de respeto y defensa de los derechos e integridad física, psicológica y sexual de las personas, mediante procesos de sensibilización y capacitación de docentes, personal administrativo, autoridades y estudiantes con enfoque de derechos; así como políticas y programas para la prevención, denuncia y atención emergente a las víctimas de delitos de odio y persecución.	Garantiza programas y proyectos de vinculación con principios innovadores, que respondan constructivamente a las necesidades de la sociedad, potenciando los resultados de la formación académica y tecnológica y educación continua	Una vez que se sistematizan los resultados del diagnóstico sobre se recomienda la realización de proyectos que contemplan temas de manejo y atención a personas con discapacidades al igual que si se imparten para drogas, alcohol.	No hay proyectos de vinculación que contemplan temas de manejo y atención a personas con discapacidades al igual que si se imparten para drogas, alcohol.	Promueve proyectos y procesos interdisciplinarios de interaprendizaje con organizaciones y personas con discapacidad, en la perspectiva de desarrollar los conocimientos, conciencia, respeto, empatía y destrezas básicas de interrelación positiva entre las personas con y sin discapacidad, los cuales son evaluados con rigor académico.	1 proyecto de Vinculación con la Sociedad formulados para potenciar las raíces culturales de los pueblos y nacionalidades	Un (1) documento técnico de del proyecto de vinculación con la sociedad, articuladas al nuevo contexto socioeconómico de los resultados de aprendizaje de las funciones sustantivas a marzo de 2021	Planificar, ejecutar el proyecto de vinculación con la sociedad, articuladas al nuevo contexto en temas de manejo y atención a personas con discapacidades a marzo de 2021	300\$	interna	Coordinadora de Vinculación



Ambiente	<p>Promueve la sistematización del conocimiento colectivo desde un enfoque plural, incorporando saberes, cosmovisiones y tecnologías de pueblos y nacionalidades, así como el aprendizaje de lenguas ancestrales en el contexto de la educación superior.</p>	<p>Garantiza programas y proyectos de vinculación con principios innovadores, que respondan constructivamente a las necesidades de la sociedad, potenciando los resultados de la formación académica y tecnológica y educación continua</p>	<p>Falta mejorar el aspecto de impacto del Cordillera en el Norte de Quito en temas de impacto ambiental-No hay sensibilización de los negocios alrededor del Cordillera</p>	<p>Falta generar mayor vínculo medioambiental con los stakeholders cercanos de la comunidad (negocios que nacen por medio de la actividad educativa del ITSCO)</p>	<p>Identifica y ejecuta estrategias para vincular a la comunidad en el proceso de formación de los estudiantes, e incorpora conocimientos tradicionales en el proceso.</p>	<p>1 Proyecto de Concienciación medioambiental</p>	<p>Un (1) documento técnico del Proeyecto de concienciación medioambiental realizado</p>	<p>Planificar, ejecutar el proyecto de vinculación llamado: Nuestra responsabilidad; tu responsabilidad</p>	<p>500\$</p>	<p>interna</p>	<p>Coordinadora de Vinculación</p>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	----------------	------------------------------------



6.3.4. INSTITUCIONALIZACIÓN

AMBITO DE GESTIÓN: INSTITUCIONALIZACIÓN											
Eje	Estándar de igualdad y ambiente	Objetivo estratégico institucional que se articula PEDI 2020-2024	Resultados del análisis Institucional	Problemática institucional priorizada(en el DPI)por Eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador (res) de Transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del presupuesto	Responsable
Género	Sanciona toda forma de discriminación de género, credo, orientación sexual, pertenencia étnica o nacionalidad indígena, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.	Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo	Protocolos para atender los casos de violencia y discriminación por genero en la institución están desactualizados debido a la existencia de nuevos nuevas directrices de los entes rectores de la Educación Superior.	Protocolo para atender los casos de violencia y discriminación por género o identidad sexo-genérica desactualizados	Elaborar un protocolo para atender los casos de violencia y discriminación por género o identidad sexo-genérica	Numero de Casos atendidos de acuerdo a la política	0% de casos de acoso, violencia psicológica o física a finales de agosto 2021	Realizar protocolos de prevención y actuación sobre Violencia Física y Psicológica.	0\$	interna	Unidad de Bienestar Estudiantil



<p>Establece políticas y procedimientos que garantizan transparencia, justicia y equidad en el Sistema de Evaluación, con un enfoque plural e incluyente.</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>Luego de un diagnóstico de necesidades de estudiantes, académicos y personal administrativo se determina que en la unidad de bienestar estudiantil es necesario contar con un responsable para que recepte las denuncia determinó la de la violencia y de cumplimiento de derechos de género, con servicios de atención legal, psicológica y académica, la misma que función desde el año 2013</p>	<p>Considerar las necesidades de los estudiantes en buscar una persona que se encargue específicamente de trabajar las denuncias de la violencia y de cumplimiento de derechos de género en forma conjunta con la Unidad de Asesoría legal y la comisión de igualdad.</p>	<p>Crear instancias específicas de denuncia de la violencia y de cumplimiento de derechos de género, con servicios de atención legal, psicológica y académica.</p>	<p>Numero de Casos atendidos de acuerdo a la política por la unidad responsable</p>	<p>0% de casos de acoso, violencia psicológica o física a finales de agosto 2021</p>	<p>Nombrar la Instancia Responsable de recibir, analizar y dar seguimiento a las denuncias de casos de violencia y discriminación de género</p>	<p>0\$</p>	<p>interna</p>	<p>Rectorado</p>
<p>Promueve una cultura de respeto y defensa de los derechos e integridad física, psicológica y sexual de las personas, mediante procesos de sensibilización y capacitación de docentes, personal administrativo, autoridades y estudiantes con</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>Una vez que se sistematizaron los resultados del diagnóstico sobre se recomienda la realización de talleres y campañas de sensibilización en contra de la violencia de género para directivos, administrativos, docentes y estudiantes.</p>	<p>No hay campañas de sensibilización en contra de la violencia de género al igual que si se imparten para drogas, alcohol.</p>	<p>Promover una cultura institucional y académica, con plena participación y coordinación de sus unidades de Bienestar Estudiantil, que erradica toda forma de violencia de género contra las mujeres, hombres y personas con diversa identificación</p>	<p>Número de participantes en los talleres y campañas de sensibilización de violencia de género</p>	<p>Desarrollar tres acciones de intervención de sensibilización de violencia de género en las cuales participe el 75% de la plantilla de profesores, estudiantes y personal administrativo a diciembre 2021</p>	<p>Implantar campañas y talleres vinculadas a la sensibilización de violencia de género dentro del ITSCO</p>			



<p>enfoque de derechos; así como políticas y programas para la prevención, denuncia y atención emergente a las víctimas de delitos de odio y persecución.</p>				<p>sexo-genérica, y ofrece apoyo psicológico, académico y legal.</p>						
<p>Adopta medidas de acción afirmativa, cuotas de ingreso y otros mecanismos y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, en el contexto de la educación superior</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>Facilitar permisos para acompañar el primer día de clases de niños/as, así como también facilitar acciones de acompañamiento a niños/as en sus periodos vacacionales (Cordilleritos)</p>	<p>Faltan medidas organizacionales (acciones positivas) para promocionar la conciliación de la vida laboral y familiar</p>	<p>Articular la variable familia en el espectro general de las prácticas institucionales y académicas, tomando en cuenta el tiempo de dedicación a la familia, de manera que las mujeres tengan las mismas oportunidades que sus pares hombres, sin tener que renunciar al derecho al cuidado de la familia, que los hombres puedan acceder a derechos al cuidado de la familia, y que personas con diversa identificación sexo-genérica tengan similares</p>	<p>Porcentaje (%) de participantes en las acciones de bienestar integral positivo</p>	<p>Desarrollar al menos dos acciones de intervención de bienestar en las cuales participe el 75% del personal de profesores, y personal administrativo a diciembre 2021</p>	<p>Implantar acciones vinculadas a la mejoras al bienestar de los colaboradores del ITSCO</p>	<p>3000\$</p>	<p>interna</p>	<p>Bienestar Integral Positivo</p>



				derechos y opciones.						
Asegura el derecho a la no discriminación en el acceso a la carrera de docente o de investigador, así como a cargos directivos, garantizando estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico relativo a la oportunidad.	Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo	Resultado del diagnóstico de necesidades de estudiantes, se determina que principalmente en las carreras de producción y desarrollo de software existe una masculinización por lo que se sugiere implementar estrategias en los procesos de admisión para incentivar a las mujeres a seguir estas carreras	Existen carreras como producción y desarrollo de software que están masculinizadas	Realizar estrategias de Marketing de modo intencional a mujeres en las carreras científicas y áreas académicas tradicionalmente masculinas	Porcentaje (%)de mujeres matriculadas en las Carreras de Producción y Desarrollo de Software.	Incrementar a diciembre de 2021 el un 5% el numero de mujeres en las carreras de Desarrollo de Software y Producción	Implementar Estrategias de Marketing para que en el proceso de admisión se logre incrementar el numero de mujeres en las carreras tradicionalmente masculinas del ITSCO	2500\$	MK_Asociado a la partida de MK	Coordinador de MK



	<p>Adopta medidas de acción afirmativa, cuotas de ingreso y otros mecanismos y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, en el contexto de la educación superior</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>Analizados los procesos de selección y contratación del personal académico, administrativo y de servicio se recomienda actualizarlos de acuerdo a los que estipule las diferentes normativas vigentes de los entes rectores de la Educación Superior, así como del Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Existe una desactualizar los proceso de selección y contratación de personal académico, administrativos y servicio de la institución acorde a los lineamientos y exigencia de los entes rectores de la Educación Superior</p>	<p>Revisar que los concursos de merecimientos y oposición para cargos administrativos reflejen el principio de igualdad, equidad y no discriminación, con criterio de mérito relativo a la oportunidad.</p>	<p>Número de profesores contratados Administrativo Número de Personal de Servicio centrados</p>	<p>100% de profesores afines en su formación-con las asignaturas que imparte en el ITSCO, así como 100% de personal administrativo y de servicio centrados de acuerdo a los procesos de selección actualizados a diciembre de 2021</p>	<p>Adecuar los procesos de selección y contratación de profesores y su asignación de horas de docencia de acuerdo con el reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior y Ministerio de Trabajo para personal Administrativo y de servicio</p>	<p>0\$</p>	<p>interna</p>	<p>Dirección de Talento Humano</p>
<p>Interculturalidad</p>	<p>Promueve una cultura de respeto y defensa de los derechos e integridad física, psicológica y sexual de las personas, mediante procesos de sensibilización y capacitación de docentes, personal administrativo, autoridades y estudiantes con enfoque de</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>Una vez que se sistematizaron los resultados del diagnóstico sobre se recomienda la realización de talleres y campañas de sensibilización en temas de igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares. para directivos, administrativos, docentes y estudiantes.</p>	<p>No hay campañas de sensibilización de igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares al igual que si se imparten para drogas, alcohol.</p>	<p>Desarrollar procesos permanentes de sensibilización y capacitación de estudiantes, académicos y administrativos sobre la igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares.</p>	<p>Número de participantes en los talleres y campañas de sensibilización de igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares</p>	<p>Desarrollar tres acciones de intervención de sensibilización de igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares en las cuales participe el 75% de la plantilla de profesores, estudiantes y personal administrativo a diciembre 2021</p>	<p>Implantar campañas y talleres vinculadas de igualdad étnica, la interculturalidad y sus estándares dentro del ITSCO</p>	<p>1000\$</p>	<p>interna</p>	<p>Dirección de Planificación</p>



derechos; así como políticas y programas para la prevención, denuncia y atención emergente a las víctimas de delitos de odio y persecución.										
Establece políticas y procedimientos que garantizan transparencia, justicia y equidad en el Sistema de Evaluación, con un enfoque plural e incluyente.	Propiciar los entornos de aprendizaje integral validados científicamente en el Modelo Pedagógico ITSCO, con la intervención de una plantilla de docentes comprometida y competitiva que garantice la formación e inserción al sector productivo del país	Analizados y revisados los Planes Analíticos y Sílabos de la oferta académica vigente se pudo observar que no todas las asignaturas establecen aspectos de interculturalidad por lo que se sugiere que se incorpore estos aspectos necesario.	No hay en el curriculum aspectos de interculturalidad relacionados a la importancia y aporte de los pueblos y nacionalidades	Promover y realiza adaptaciones justificadas y razonables en los procesos evaluativos, que garantizan un tratamiento equitativo de los estudiantes provenientes de los pueblos y nacionalidades, que den cuenta de sus especificidades culturales y lingüísticas, y permitan su acceso pedagógicamente adecuado al bilingüismo y multilingüismo	Número de Planes Analíticos y Sílabos que tengan incluidos aspectos de interculturalidad en los temas a trabajar.	100% de los Planes Analíticos y Syllabus con acciones para desarrollar temas de interculturalidad como herramienta didáctica del aula a mayo de 2021	Incluir en los Planes Analíticos y Syllabus actividades docentes para la innovación y emprendimiento como base de innovación psicopedagógica y creatividad	0\$	interna	V.Académico



<p>Adopta medidas de acción afirmativa, cuotas de ingreso y otros mecanismos y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, en el contexto de la educación superior</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>Es importante que en la política de becas para estudiantes de colectivos desfavorecidos y para estudiantes que pertenecen a los pueblos y nacionales del Ecuador sea actualizado en función de las nuevas directrices de lo estamentos de control.</p>	<p>Pocas becas institucionales a estudiantes de nacionalidades indígenas.</p>	<p>Facilitar el acceso a becas y crédito educativo para estudiantes pertenecientes a los pueblos y nacionalidades, así como su permanencia y culminación de la carrera.</p>	<p>Porcentaje (%) de estudiantes becados que pertenezcan a los pueblos y nacionalidades</p>	<p>Incrementar a diciembre de 2021 el un 5% el número de estudiantes becados que pertenezcan a los pueblos y nacionalidades</p>	<p>Implementar Estrategias de Marketing para que los estudiantes de los pueblos y nacionalidades conozcan el proceso de postulación de becas que otorga la institución .</p>	<p>5000\$</p>	<p>interna</p>	<p>Binestar Estudiantil</p>
<p>Asume el enfoque de derechos individuales, colectivos y de la naturaleza en todos los ámbitos de su quehacer institucional, favoreciendo el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente para estudiantes,</p>	<p>Incrementar la Gestión Institucional basada en procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional</p>	<p>Es importante que una vez que se defina la Comisión de Igualdad se establece un censo de estudiantes, profesores y personal administrativo y estos sean parametrizados en el sistema académico ACADEMIUM para obtener los reportes necesarios.</p>	<p>Falta disponer de un censo adecuado de estudiantes, docentes, y personal administrativo de la identificación étnica (se debería tener 100%).</p>	<p>Contar con una comisión, disposición o representante de alto nivel responsable por la aplicación de las políticas de transversalización del eje de igualdad de pueblos y nacionalidades y de interculturalidad, con capacidad evaluativa, propositiva y de influencia en la</p>	<p>Porcentaje (%) de acuerdo a al identificación étnica de profesores, estudiantes y personal administrativo del ITSCO</p>	<p>Disponer del 100% de estudiantes, profesores, personal administrativo clasificados según su etnia finales de julio 2021</p>	<p>Parametrizar el sistema ACADEMIUM de tal forma que se permita realizar la actualización de la información a manera de censo y obtener los reportes necesarios.</p>	<p>0\$</p>	<p>interna</p>	<p>Dirección de Innovación</p>



	docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad				asignación de recursos.						
Discapacidad	Adopta medidas de acción afirmativa, cuotas de ingreso y otros mecanismos y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, en el contexto de la educación superior	Garantizar la infraestructura física y tecnológica idónea en la institución para el funcionamiento efectivo y eficiente de las actividades académicas y administrativas de la institución.	Como resultados del Diagnóstico sobre el manejo de la discapacidad en el ITSCO se recomienda mejorar las rampas y acceso y ajustes en edificios, así como señalética adecuadas según indicaciones del CONADIS, de la misma manera el disponer de espacios reservados e identificados para discapacitados.	No existen acceso para discapacitados en muchos campus No hay señalética en el aparcadero para reservas plazas para personas con discapacidad física	Promover la inclusión de las personas con discapacidad, asumiendo los principios de accesibilidad real con adaptaciones físicas al entorno, la adopción de nuevas tecnologías especializadas, el apoyo humano (intérpretes y facilitadores), y adaptaciones curriculares y metodológicas.	Número de espacios asignados para discapacidad Número de rampas de acceso colocadas Número de Adaptaciones físicas realizadas	Disponer del 100% de adecuaciones físicas en todos los campus del ITSCO que cumplan los principios de accesibilidad para discapacidad emitidos por el CONADIS para diciembre del 2021	Realizar las adecuaciones físicas e adecuaciones físicas en todos los campus del ITSCO que cumplan los principios de accesibilidad para discapacidad emitidos por el CONADIS	3500\$	interna	Coordinador de Administración y Servicios



<p>Establece políticas y procedimientos que garantizan transparencia, justicia y equidad en el Sistema de Evaluación, con un enfoque plural e incluyente.</p>	<p>Incrementar la Gestión Institucional basada procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional</p>	<p>Analizados y revisados los Planes Analíticos y Sílabos de la oferta académica vigente es importante considera adaptaciones curriculares para las personas que han sido detectadas que así lo necesitan.</p>	<p>No hay adaptaciones curriculares para personas con discapacidad Falta seguimiento psicopedagógico para las personas con discapacidad</p>	<p>Contar con un sistema de evaluación adaptado a las condiciones de discapacidad, que refleja el derecho al acceso, permanencia, desarrollo y culminación de las personas con discapacidad en la educación superior.</p>	<p>Número de asignaturas con adaptaciones curriculares por carrera</p>	<p>Disponer del 100% de Adaptaciones curriculares para los estudiantes que tiene la necesidad en función de las asignaturas de casa una de las carreras para julio de 2021</p>	<p>Realizar las adaptaciones curriculares para los estudiantes que tiene la necesidad en función de las asignaturas de acuerdo a la oferta académica vigente.</p>	<p>0\$</p>	<p>interna</p>	<p>V.Académico</p>
<p>Adopta medidas de acción afirmativa, cuotas de ingreso y otros mecanismos y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja comparativa, en el contexto de la educación superior</p>	<p>Incrementar la Gestión Institucional basada procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional</p>	<p>Analizados los procesos de selección y contratación del personal académico, administrativo y de servicio se recomienda actualizarlos de acuerdo a los que estipule las diferentes normativas vigentes de los entes rectores de la Educación Superior, así como del Ministerio de Trabajo y CONADIS para el caso de discapacidades.</p>	<p>Existe una desactualizar los proceso de selección y contratación de personal académico, administrativos y servicio de la institución acorde a los lineamientos y exigencia de los entes rectores de la Educación Superior, del Ministerio de Trabajo y del CONADIS</p>	<p>Revisar que los concursos de merecimientos y oposición para cargos administrativos reflejen el principio de igualdad, equidad y no discriminación, con criterio de mérito relativo a la condición de discapacidad.</p>	<p>Número de personas con discapacidad contratada por la institución</p>	<p>% de personal de profesores, administrativos y de servicios que cumplen con los parámetros de discapacidad emitidos por el Ministerio de trabajo y CONADIS.</p>	<p>Adecuar los procesos de selección y contratación de profesores, administrativos y servicio en función de las directrices del Ministerio de Trabajo y CONADIS.</p>	<p>0\$</p>	<p>interna</p>	<p>Dirección de Talento Humano</p>



<p>Promueve una cultura de respeto y defensa de los derechos e integridad física, psicológica y sexual de las personas, mediante procesos de sensibilización y capacitación de docentes, personal administrativo, autoridades y estudiantes con enfoque de derechos; así como políticas y programas para la prevención, denuncia y atención emergente a las víctimas de delitos de odio y persecución.</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>Una vez que se sistematizaron los resultados del diagnóstico sobre se recomienda la realización de talleres y campañas de sensibilización en temas de manejo y atención a personas con discapacidades para directivos, administrativos, docentes y estudiantes.</p>	<p>No hay campañas de sensibilización en temas de manejo y atención a personas con discapacidades al igual que si se imparten para drogas, alcohol.</p>	<p>Desarrollar procesos permanentes de sensibilización y capacitación de estudiantes, académicos y administrativos sobre los derechos y el valor de las personas con discapacidad.</p>	<p>Número de participantes en los talleres y campañas en temas de manejo y atención a personas con discapacidades</p>	<p>Desarrollar tres acciones de intervención de sensibilización en temas de manejo y atención a personas con discapacidades en las cuales participe el 75% de la plantilla de profesores, estudiantes y personal administrativo a diciembre 2021</p>	<p>Implantar campañas y talleres vinculadas a temas de manejo y atención a personas con discapacidades dentro del ITSCO</p>	<p>500\$</p>	<p>interna</p>	<p>Dirección de Planificación</p>
<p>Distribuye equitativamente los recursos institucionales con el objetivo de reducir brechas en el acceso igualitario de las personas a la educación superior.</p>	<p>Incrementar la Gestión Institucional basada procesos y estándares de calidad a nivel nacional e internacional</p>	<p>Es importante que en la política de becas para estudiantes sea actualizado en función de las nuevas directrices de los estamentos de control.</p>	<p>Pocas becas institucionales a estudiantes de nacionalidades indígenas.</p>	<p>Facilitar el acceso a becas y crédito educativo para las personas con discapacidad.</p>	<p>Porcentaje (%) de estudiantes becados por discapacidad</p>	<p>Incrementar a diciembre de 2021 el un 3% el número de estudiantes becados que por discapacidad</p>	<p>Implementar Estrategias de Marketing para que los estudiantes con discapacidad conozcan el proceso de postulación de becas que otorga la institución .</p>	<p>2500\$</p>	<p>interna</p>	<p>Bienestar Estudiantil</p>



Ambiente	<p>Reconoce y protege los derechos de la naturaleza, en el marco de una cultura biométrica y bioética que promueva el Buen Vivir, así como el derecho de las personas a desenvolverse en un ambiente sano y sostenible en todos los ámbitos del quehacer institucional, y la bioseguridad con el fin de evitar riesgos para la salud de las personas, de otros seres vivos y de la naturaleza.</p>	<p>Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo</p>	<p>El manejo ambiental en la institución es uno de los temas en los que se debe trabajar a mayor profundidad porque en ella se genera gran cantidad de residuos que deben aprovechados y manejados un una forma que permita un mejor control ambiental en la institución, así como la reducción del consumos de energía eléctrica.</p>	<p>Residuos aprovechables no separados (botellas de plástico, papel, cartón, vidrio y Tetrapak) uso de lámparas fluorescentes en aulas y oficinas (generación de residuos peligrosos y uso ineficiente de la energía eléctrica). Es necesario reducir el consumo eléctrico</p>	<p>Impulsa en la institución prácticas ambientales responsables, mediante la promoción de proyectos de energías limpias, conservación de la biodiversidad, energías verdes provenientes de fuentes naturales inagotables, infraestructuras con materiales ecológicos y preferentemente locales, correcta disposición final de los materiales de construcción, gestión ecológica de residuos.</p>	<p>% de reducción del usos de energía % de residuos reciclados (separados por papel, plástico, vidrio y metal)</p>	<p>Desarrollar tres acciones de intervención de sensibilización en el manejo de residuos reciclables y manejo adecuado del uso de energía en las cuales participe el 75% de la plantilla de profesores, estudiantes y personal administrativo a diciembre 2021</p>	<p>Implantar campañas de reciclaje y uso de energía dentro del ITSCO</p>	<p>300\$</p>	<p>interna</p>	<p>Dirección de Planificación</p>
	<p>Adopta y promueve el uso de energías limpias y sustancias alternativas, como medida de prevención de la contaminación ambiental, adaptación y mitigación al cambio climático, aplicándolas en sus instituciones</p>	<p>Garantizar la Infraestructura física y tecnológica idónea en la institución para el funcionamiento efectivo y eficiente de las actividades académicas y administrativas de la institución</p>	<p>Resultados del Diagnóstico en el ITSCO es impórtate establecer la estrategia "cero papel" en la que todos los procesos administrativos y académicos no usen papel ni sus derivados. Todo digitalizado y con firmas electrónicas</p>	<p>Excesivo desperdicio de papel impreso (aproximadamente 144 resmas al año en campus Logroño) No hay manejo de pilas/baterías (residuos peligrosos)</p>	<p>Implementa proyectos de gestión integrada de residuos orgánicos, sólidos, tratamiento de aguas negras y grises y emisiones gaseosas en el marco de una cultura que fomenta el uso eficiente de recursos y el reciclaje.</p>	<p>Número de Procesos digitalizados en el ITSCO</p>	<p>Para diciembre de 2021, el 80% de los procesos del ITSCO deberán ser digitalizados y cada responsable de dependencia deberá contar con firma electrónica</p>	<p>Digitalizar los procesos internos del ITSCO y dotar a profesores, administrativos de una firma electrónica.</p>	<p>2800\$</p>	<p>interna</p>	<p>Dirección de Innovación</p>



para disminuir la huella ecológica.										
Reconoce y protege los derechos de la naturaleza, en el marco de una cultura biométrica y bioética que promueva el Buen Vivir, así como el derecho de las personas a desenvolverse en un ambiente sano y sostenible en todos los ámbitos del quehacer institucional, y la bioseguridad con el fin de evitar riesgos para la salud de las personas, de otros seres vivos y de la naturaleza.	Garantizar con herramientas científicas al conjunto de estudiantes y colaboradores, el desarrollo del un bienestar auténtico y positivo	Una vez que se sistematizaron los resultados del diagnóstico sobre temas ambientales se recomienda la realización de cursos de capacitación en temas ambientales para directivos, administrativos, docentes el conocimiento de la comunidad educativa sobre y estudiantes.	No hay capacitaciones sobre temas ambientales	Implementa programas de ahorro de energía y agua, incluida la utilización de materiales biodegradables en el levantamiento de infraestructuras varias.	Número de participantes en los en los cursos de capacitación en temas ambientales	Desarrollar 1 capacitaciones en temas ambientales en las cuales participe el 75% de la plantilla de profesores, estudiantes y personal administrativo a diciembre 2021	Planificar y ejecutar cursos de capacitación a temas ambientales dentro del ITSCO	300\$	interna	Dirección de Planificación



GESTIÓN DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



7. GESTIÓN DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMAS

Toda vez que los proyectos han sido revisados y aprobados por el Órgano Colegiado Académico Superior – OCAS del Instituto Tecnológico Superior Cordillera - ITSCO, en trabajo conjunto con el Comité Ampliado de Transversalización y la Comisión de Igualdad y Ambiente, se realizarán sesiones de trabajo para construir una **“MATRIZ DE INTERVENCIÓN DE PRIORIZACIÓN DE PROYECTOS”** donde se fusionarán las líneas de acción que han sido determinadas para cubrir los aspectos técnicos, tecnológicos, académicos, y organizacionales, que requiere como base de construcción la implementación del Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente en el ITSCO,

Posteriormente en el departamento Financiero se dispondrá habilitar las partidas presupuestarias que consoliden los recursos financieros requeridos para proceder con la ejecución de los Proyectos programados, donde cada uno de ellos presentará una codificación individual que facultará a la Comisión de Igualdad y Ambiente, realizar las inspecciones periódicas para contrastar los avances de los cronogramas de entregables y productos técnicos con los respectivos desembolsos o anticipos ejecutados.

Las partidas presupuestarias asignadas a los proyectos del Plan de Igualdad y Ambiente – ITSCO, se encontrarán insertadas en el Presupuesto Anual Institucional. Las revisiones periódicas que se apliquen sobre el análisis de los avances de ejecución presupuestaria institucional, contemplarán un capítulo que despliegue la ejecución presupuestaria de los proyectos del plan.



SEGUIMIENTO Y MONITOREO

PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



8. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el “**REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**” en el Capítulo II: Evaluación y Seguimiento en su Art. 20 que dice:

“**RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS.**- Se incorporará en la rendición social de cuentas ante el Consejo de Educación Superior un capítulo sobre el estado, cumplimiento y resultados de las medidas implementadas para la consecución del objeto y principios establecidos en el Reglamento”

En consecuencia, la unidad de Planificación y Evaluación Institucional deberá considerar un capítulo que desarrolle el cumplimiento de la gestión organizacional ejecutada en temas referidos al cumplimiento del Plan de igualdad y Ambiente, los mismos que deberán ser publicados y transparentados en los Informes de Rendición de Cuentas Institucionales que se los evalúa, socializa y difunde anualmente.

Por otro lado, la Comisión de Igualdad y Ambiente desempeñará un rol activo y participativo para aplicar procesos de seguimiento y monitoreo en:

- Análisis del cumplimiento del Plan de igualdad y ambiente levantado,
- Planificación de actividades según los ejes de: Género, Interculturalidad, Discapacidad y Ambiente.
- Desarrollo sobre la ejecución de los Proyectos requeridos para la implementación del Plan de igualdad y ambiente.
- Actividades de continuidad del desarrollo del Plan de igualdad y ambiente.

En un período fiscal anual, la Comisión de Igualdad y Ambiente deberá recolectar los datos, procesar la información y transparentar los resultados en informes de cumplimiento que tendrán una periodicidad Trimestral, los cuales deberán ser sometidos a revisión y aprobación ante el Órgano Colegiado Superior – OCS – ITSCO.



ANEXOS



PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE



9. ANEXOS

ANEXO 1: Acta de aprobación del Plan de Transversalización De los Ejes de igualdad y ambiente – ITSCO.

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL ORGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO CORDILLERA

El día de hoy viernes 25 de septiembre del 2020 a través de video conferencia, siendo las 10h00 se instala la Sesión Extraordinaria del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Cordillera; presidida por el señor Rector Econ. David Flores Torres, quien da la bienvenida a los presentes y se dispone que se constate la asistencia de los integrantes del Órgano Colegiado Superior. En la presente reunión a petición del señor Presidente se encuentra presente el Dr. José Andrés Cortes Valiente, PhD., Director de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad y Desarrollo Institucional.

Confirmado el 100% de asistencia de sus Integrantes del Órgano Colegiado Superior, el señor Rector manifiesta que esta Sesión ha sido convocada para tratar el siguiente punto del Orden del día conforme a la convocatoria realizada el viernes 18 de septiembre del 2020.

PUNTO DEL ORDEN DEL DIA: APROBACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y AMBIENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO CORDILLERA.

El señor Rector toma la palabra y manifiesta: Que el Consejo de Educación Superior mediante Resoluciones RPC-SE-22 No. 414-2017, de 28 de junio del 2017, ha dispuesto que las Instituciones de Educación Superior procedan a elaborar, ejecutar y evaluar un plan institucional de igualdad que incluyan 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.

El señor Rector indica que el Instituto Superior Tecnológico Cordillera ha venido trabajando el Plan de Igualdad y Ambiente de la Institución de manera conjunta con todos los actores Institucionales y con los señores Dr. José Andrés Cortes Valiente, PhD., Director de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad y Desarrollo Institucional, Dr. Patricio Guanopatin Jinez, Vicerrector Académico e Ing. Anabell Valencia Arcos, en su calidad de Directora de la Unidad de Planificación y Evaluación Institucional respectivamente.

Con las consideraciones expuestas el señor Rector concede la palabra a la señora Ing. Anabell Valencia Arcos, en su calidad de Directora de la Unidad de Planificación y Evaluación Institucional a fin de que explique el Plan de Igualdad y Ambiental de la Institución; la cual manifiesta lo siguiente:

1.1. – Manifiesta que en días pasados se ha entregado en su debida oportunidad a todos los miembros del Órgano Colegiado Superior y Autoridades del Instituto Superior



Tecnológico Cordillera; el Plan de Igualdad y Ambiente Institucional para su conocimiento.

1.2. - El Plan de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente para promover la igualdad de oportunidades entre estudiantes, docentes y trabajadores se encuentra diseñado bajo los principios de: igualdad, equidad y protección, participación y no discriminación, interculturalidad, desarrollo integral e incluyente, vinculación con la colectividad, armonía con la naturaleza, y progresividad.

1.3. - Los objetivos específicos del Plan de Igualdad y Ambiente permitirán cumplir los objetivos centrales que son:

1.3.1.- Elaborar un diagnóstico participativo con información de fuente primaria acerca de la situación de igualdad y discriminación en estudiantes, docentes y trabajadores basados en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad, condición socioeconómica y ambiente.

1.3.2.- Elaborar un Plan Institucional de Transversalización de los Ejes de Igualdad y Ambiente contemplando los ámbitos de la institución de educación superior: Investigación, Formación, Vinculación con la Colectividad e Institucionalización; que incluya un cronograma de trabajo en el cual consten medidas y líneas de acción focalizadas en la comunidad estudiantil, comunidad docente y comunidad de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Cordillera.

1.4. – Que, en el Plan de Igualdad y Ambiente del Instituto, se encuentran incorporados todos los principios para generar la igualdad de oportunidades en la educación superior; y, para respetar y promover el desarrollo y las condiciones de plena igualdad para todos los actores del Instituto Superior Tecnológico Cordillera.

1.5.- Que con el Plan de Igualdad y Ambiente se promoverá en la Institución la generación de normas, programas y políticas internas que eviten generar la exclusión, la restricción, o violencia física, psicológica o moral entre personas en razón de fundamentos arbitrarios o irracionales que puedan restringir el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades.

1.6. Que con el presente Plan de Igualdad y Ambiente; las Autoridades del Instituto, promoverán el respeto, la protección y garantizan los derechos que se generen de la aplicación de este plan, así como de los demás derechos vinculados a la igualdad consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior, normativa que rige el Sistema de Educación Superior, y demás instrumentos internacionales.

1.7.- Indica que el Plan de Igualdad y Ambiente deberá ser aplicado en el Instituto y cumplido para todos los actores de la Comunidad Cordillera; y, que su vigencia será durante el año 2020 hasta el 2024.

La Ing. Anabell Valencia Arcos, concluye su intervención.

Una vez escuchadas las explicaciones realizadas por los señores: Dr. José Andrés Cortes Valiente, PhD., Dr. Patricio Guanopatin Jinez e Ing. Anabell Valencia Arcos; los integrantes del Órgano Colegiado Superior de manera unánime **RESUELVEN:** Aprobar en todas sus partes el Plan de Igualdad y Ambiente Institucional; además solicitan al



señor Rector que se dé a conocer la presente Acta Resolutiva al Consejo de Educación Superior (CES).

Por haberse tratado el único punto del orden del día, siendo las 12h30 se da por concluida la misma y se dispone se proceda a realizar el acta.

Econ. David Flores Torres
RECTOR/PRESIDENTE
ORGANO COLEGIADO SUPERIOR

Dr. Patricio Guanopatin Jinez
VICERRECTOR ACADEMICO
MIEMBRO DEL OCS

Ing. Diana Terán Ávila
REPRESENTANTE DOCENTES
MIEMBRO DEL OCS






Ing. Germán Morillo Reinoso
REPRESENTANTE DOCENTES
MIEMBRO DEL OCS

Sr. Miguel Romero Rodríguez
REPRESENTANTE ESTUDIANTES
MIEMBRO DEL OCS


Lcda. Maira Torres Rodríguez
SECRETARIA AD-HOC
ORGANO COLEGIADO SUPERIOR




ANEXO 2: Línea de tiempo de la construcción del Plan de igualdad y ambiente – ITSCO





- Hitos importantes
-  Juicio de Expertos-Validación de Fichas 19-06-
 -  Validación del Instrumento de medición 27-06-
 -  Aplicación de cuestionario piloto Docentes, Empleados y Estudiantes 23,30 de julio de 2019
 -  Aplicación de cuestionario definitivo a Docentes, Empleados y Estudiantes 23-08-2019
 -  Sistematización y análisis de datos 10-09-2019 al 08-
4. Validación del instrumento
5. Aplicación del Cuestionario Piloto y Definitivo

 **Fase I**
Abril - Julio





 **Junio -**
Fase II Diagnóstico y

 **Fase III Informe Final**
Diciembre - Mayo

Hitos importantes

-  Inicio del Proyecto 02-04-2019
-  Propuesta de Conformación de Equipo 24-06-2019 (*Equipo Técnico de Transversalización, Comisión de Igualdad y Ambiente y Comité*)
-  Campaña de Expectativa del Proyecto 07-
-  Talleres de socialización Docentes, Empleados y Estudiantes 10,15,26 de Julio

Hitos

-  Presentación de Diagnóstico Línea Base a la Comisión de Igualdad y
-  Elaboración de Programas y Proyectos del Plan de Igualdad.
-  Aprobación del Plan de Igualdad
-  Difusión del Plan de Igualdad



ANEXO 3: Actas De Designación De La Conformación De Los Distintos Equipos Y Comisiones Técnicas.

Memorando Nro. ITSCO-R-2019-001-M

Quito, 03 de junio de 2019

Para: Mgs. Anabell Valencia

Directora de Control Interno y Planificación Institucional

Asunto: Disposiciones sobre la elaboración del proyecto del Plan de Igualdad y Ambiente

De mi consideración:

En referencia a la implementación del Plan de Igualdad conforme lo dispone el Consejo de Educación Superior-CES en el “REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR” en la Tercera Disposición General en el que señala que *“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”*

Para la construcción del Plan en mención, se procedió a contratar a un consultor experimentado sobre la temática, quién se encargará de realizar el diagnóstico institucional y proponer el Plan de Igualdad y Ambiente, ante lo expuesto me permito designar a su área como equipo de trabajo quién mantendrá contacto directo con el Consultor y se acordarán las fechas, productos que conlleva el proyecto.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Ing. Ernesto Flores

RECTOR

Copia: Ec. Pablo Montufar

Consultor del Proyecto Plan de Igualdad



ANEXO 4: Productos comunicaciones que fueron parte del Plan de Comunicación y Difusión del proyecto de levantamiento del Plan de Igualdad y Ambiente.





INVITACIÓN

Tenemos el gusto de invitar a los estudiantes del Instituto, al Taller:

PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE ITSCO



Lugar: Auditorio – Campus Yacuambi
Fecha: 26 de julio de 2019
Hora: 09h45 jornada matutina y 17h30 nocturna



INVITACIÓN

Tenemos el gusto de invitar a todos los docentes del Instituto, al Taller:

PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE ITSCO



Lugar: Cancha – Campus Yacuambi
Fecha: 10 de julio de 2019
Hora: 12h00 jornada matutina y 17h30 nocturna





INVITACIÓN

Tenemos el gusto de invitar a la Aplicación del Instrumento de Medición “PILOTO” para estudiantes:

PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE ITSCO



Lugar: Laboratorios – Campus Yacuambi
Fecha: 30 de julio de 2019
Hora: 12h00 a 12h30 jornada matutina
17h30 a 18h00 jornada nocturna





Desde el día viernes 23 de agosto arrancamos con el
**PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE
ITSCO**



Llena la Encuesta ingresando en el Portal de Estudiantes
y Portal Docente respectivamente.

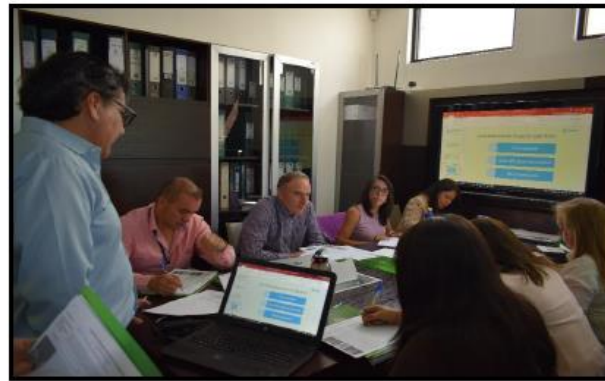
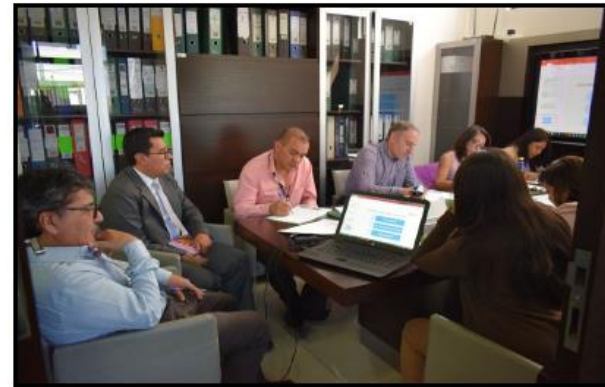
Necesitamos de tu ayuda para hacer del ITSCO un lugar
más inclusivo.



ANEXO 5: Desarrollo de los dos Taller de Juicio de Expertos

JUICIO DE EXPERTOS – VAIDACIÓN DE FICHAS DE ENCUESTAS PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE

Fecha: 19-06-2019



ANEXO 6: Instructivo para la validación de los instrumentos de medición del diagnóstico del plan de igualdad y ambiente del instituto tecnológico cordillera

INSTRUCTIVO PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO CORDILLERA

Estimado juez/a:

Se le solicita su colaboración para que luego de un riguroso análisis de cada ítem (pregunta), teniendo el objetivo del instrumento de medición, usted valore si el contenido de los ítems son: a) esenciales, b) Si es útil, pero no esencial, y c) No es necesario.

1. Objetivo de la validación

Validar el contenido de los ítems que conforman los tres instrumentos de medición del diagnóstico participativo del Plan de Igualdad y Ambiente del ITSCO, a fin de determinar su relevancia para las variables que pretende medir.

2. Tiempo de duración

Usted dispone de 45 minutos para validar las tres fichas: la primera ficha está destinada para estudiantes, la segunda para docentes, y la tercera para empleados (se excluye a docentes de esta ficha).

3. Conceptos que le pueden ser útil al momento de validar las fichas

- La Interculturalidad es la interacción entre culturas, es el proceso de comunicación entre diferentes grupos humanos, con diferentes costumbres, siendo la característica fundamental: “la Horizontalidad”, es decir que ningún grupo cultural está por encima del otro, promoviendo la igualdad, integración y convivencia.
- Género, se refiere a cómo la sociedad razona que tenemos que vernos, pensar y actuar como niñas y mujeres y niños y hombres. Cada cultura tiene sus creencias y reglas informales sobre cómo las personas deben actuar basado en su género. Por ejemplo, muchas culturas esperan y alientan a los hombres a ser más agresivos que las mujeres.
- La identidad sexo genérica es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas. Se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos.
- La aporofobia se refiere al miedo y rechazo hacia la pobreza y hacia las personas pobres. Es la animosidad, hostilidad y aversión, respecto de las zonas o barrios carenciados y respecto de las personas pobres, o sea, frente a aquellas personas que se encuentran desamparadas y con muy pocos recursos.
- La xenofobia es la fobia al extranjero o inmigrante, cuyas manifestaciones pueden ir desde el simple rechazo hasta las agresiones y en algunos casos asesinatos. En la mayoría de las veces la



xenofobia se basa en el sentimiento de protección de una nación, aunque a veces también puede ir unida al racismo, o discriminación ejercida en función de la raza.

4. Preguntas al momento de realizar la validación

Usted puede realizar las preguntas que crea conveniente al facilitador del taller.



ANEXO 7: Desarrollo de la aplicación de la prueba piloto.



ANEXO 8: Taller de Sensibilización y Difusión del Plan de Igualdad y Ambiente

Fecha: 15-07-2019

SOCIALIZACIÓN – EMPLEADOS



Participantes: Rector del ITSCO, Contralor, Consultor del Proyecto, Dirección de Planificación, y demás empleados



Fecha: 10-07-2019

SOCIALIZACIÓN DOCENTES



Participantes: Dirección de Planificación, Consultor y Comunidad Docente



Fecha: 26-07-2019

SOCIALIZACIÓN ESTUDIANTES



Participantes: Dirección de Planificación, Consultor y Comunidad Estudiantil



10. BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. (Noviembre de 2012). Constructos, variables, dimensiones, indicadores y congruencia. *International Journal of Good Conscience*, págs. 123-130.
- CEPAL. (2108). *La ineficiencia de la desigualdad*. La Habana.
- Consejo de Educación Superior. (2017). Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior .
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Escobar, J., & Cuevo, A. (Junio de 2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. Bogotá.
- Hopking, J., & Blyth, M. (2012). Why can Okun teach Polanyi? Efficiency, regulation and equality in the OECD. *Review of International Political Economy*, 1-33.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2018). Ecuador.
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior. (2019). Ecuador.
- Senescyt. (2015). *Construyendo igualdad en la educación superior: Fundamentos y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito: Monsalve Moreno.
- Senescyt. (2017). *Guía para la igualdad y ambiente en la educación superior: Pasos para elaborar planes de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la educación superior*.



PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE

