

PLAN DE IGUALDAD

**Dirección de Bienestar – Dirección
de Talento Humano**

2024-2026

Contenido

1.	Antecedentes	4
2.	Objetivo general	5
2.1.	Objetivos específicos	5
3.	Análisis	5
3.1.	Variable de Género.....	6
3.2.	Variable Étnica.....	7
3.3.	Variable Nacionalidad.....	10
3.4.	Variable diversidad funcional	12
4.	Políticas de acción Plan de equidad e igualdad de género	14
5.	Plan de igualdad 2024-2026	11
6.	Conclusiones	14

Índice de Tablas

Tabla 1	Variable de género estudiantes.....	6
Tabla 2	Variable de género estudiantes.....	6
Tabla 3	Variable de género estudiantes.....	6
Tabla 4	Variable de género personal administrativo.....	6
Tabla 5	Variable de género personal académico	7
Tabla 6	Variable de género personal académico	7
Tabla 7	Variable étnica estudiantes - identificación.....	7
Tabla 8	Variable étnica estudiantes - identificación.....	8
Tabla 9	Variable étnica estudiantes - identificación.....	8
Tabla 10	Variable étnica personal administrativo - identificación	9
Tabla 11	Variable étnica personal académico - identificación	9
Tabla 12	Variable Nacionalidad estudiantes	10
Tabla 13	Variable Nacionalidad estudiantes	10
Tabla 14	Variable Nacionalidad estudiantes	11
Tabla 15	Nacionalidad personal administrativo	11
Tabla 16	Variable nacionalidad personal académico	12
Tabla 17	Variable diversidad funcional estudiantes.....	12
Tabla 18	Variable diversidad funcional estudiantes.....	13
Tabla 19	Variable diversidad funcional estudiantes.....	13
Tabla 20	Variable diversidad funcional personal docente y administrativos	13
Tabla 21	Plan de igualdad 2024-2026	11

Código:	ISTUL-PA-2021
Fecha de emisión:	30/11/2021

Unidad/Área:	Unidad de Bienestar
Ubicación:	Av. 10 de agosto y Rumipamba 170515 edificio azul Quito-Ecuador
Nombre responsable:	Psic. Clínica Gema María Vélez Dirección de Bienestar
Proceso:	Gestión de Bienestar Estudiantil

RUBRO	CARGO	FIRMA	FECHA
Aprobado por:	Dr. Ricardo Álvarez Rector		19/01/2024
Revisado por	MSc. Diana Jaramillo Comisión Aseguramiento Interno de la Calidad		19/01/2024
Elaborado por:	Psic. Clínica Gema María Vélez Dirección de Bienestar		19/01/2024
Elaborado por:	Ing. Patricia Tapia Dirección de Talento Humano		19/01/2024

1. Antecedentes

La Constitución de la República de Ecuador es el artículo 11 numeral 2, señala el ejercicio que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Consejo de Educación Superior (CES), con fecha 28 de junio de 2018, expide el “Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior”, que solicita realizar un diagnóstico Institucional sobre la Igualdad en las Instituciones de Educación Superior. (CES, 2017).

La ley orgánica de Educación Superior en su artículo 86 numeral a) describe Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad Universitaria.

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 plantea políticas y metas en lo social que buscan asegurar a los ciudadanos una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, priorizando a las mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, discapacitados, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de desventaja o vulnerabilidad. En ese marco, todas las acciones contra la violencia deben ir acompañadas de políticas que fomenten la igualdad en la diversidad, prevengan y sancionen la discriminación y garanticen la reparación a víctimas cuando haya existido vulneración de derechos.

Que, Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades. - El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad.

El Instituto Superior Tecnológico “Libertad” en el Reglamento de Políticas de Acción Afirmativa, 2014; en su artículo 6, refiere que se “Garantizará a autoridades, personal docente, personal administrativo, estudiantes y demás colaboradores la igualdad en los procesos de promoción de puestos y ascensos bajo el principio de igualdad sin discriminación social, cultural, religiosa, racial de género, de orientación sexual y otras”.

El Instituto Superior Tecnológico Universitario Libertad a través de su misión promueve, garantiza, respeta y protege el derecho a la educación superior a través de las condiciones de igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de estudiantes, personal administrativo y profesores.

2. Objetivo general

Garantizar el respeto a los derechos consagrados en la Constitución de la República, implementando políticas de igualdad en el Instituto Superior Tecnológico Universitario “Libertad”, constituidos por normas y prácticas orientadas a eliminar toda forma de discriminación, comprometidas a la igualdad de oportunidades.

2.1. Objetivos específicos

- Elaboración y aplicación de planes que permitan la igualdad de oportunidades dirigida a toda la comunidad educativa.
- Definir acciones concretas en cumplimiento a los principios de igualdad de oportunidades del sistema de educación superior, para garantizar la igualdad de toda la comunidad educativa.
- Generar ambientes de respeto, libre de violencia que atenten contra la integridad física, psicológica y sexual de los estudiantes y personal administrativo.
- Establecer prácticas que promuevan el acceso, permanencia y promoción en sus respectivos ámbitos para estudiantes, profesores, investigadores, administrativos y trabajadores del ISTUL.
- Aplicación de proyectos que permitan la participación y el conocimiento de los derechos, deberes y oportunidades en el ISTUL.
- Realizar acompañamiento y seguimiento pedagógico y psicológico a las personas que presenten situaciones de vulnerabilidad (personas víctimas de violencia, discriminación etc.)

3. Análisis

La información analizada para el diagnóstico del estado de igualdad se ha tomado en cuenta los períodos 29 (septiembre 2022 a marzo 2023), 30 (abril 2023 a septiembre 2023) y 31 (octubre 2023 a marzo 2024), así como también datos facilitados por los directores (as) de las áreas administrativas e información obtenida del SGA (Sistema de Gestión Académica).

3.1. Variable de Género

Estudiantes. -

En relación a la variable de género en el periodo 29 de los estudiantes matriculados, se obtiene como resultado un 73.57% de mujeres en relación a la población de hombres que es 26.43%.

Tabla 1 Variable de género estudiantes

Género	Total	Porcentaje
Hombre	828	26.43
Mujer	2305	73.57
Total	3133	100

Fuente SGA Período 29

En relación a la variable de género en el período 30 de los estudiantes matriculados, se obtiene como resultado un 72.81% de mujeres en relación a la población de hombres que es 27.19%.

Tabla 2 Variable de género estudiantes

Género	Total	Porcentaje
Hombre	791	27.19
Mujer	2115	72.81
Total	2906	100

Fuente SGA Período 30

En relación a la variable de género en el periodo 31 de los estudiantes matriculados, se obtiene como resultado un 71.34% de mujeres en relación a la población de hombres que es 28.66%.

Tabla 3 Variable de género estudiantes

Género	Total	Porcentaje
Hombre	803	28.66
Mujer	2000	71.34
Total	2803	100

Fuente SGA Período 31

Personal administrativo. -

En relación a la variable de género en el personal administrativo del año 2023, se obtiene como resultado un 66.09% de mujeres en relación a la población de hombres que es del 33.91%.

Tabla 4 Variable de género personal administrativo

Género	Total	%
Mujeres	77	66.09
Hombres	47	33.91

TOTAL	124	100
--------------	------------	-----

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano

Personal académico. -

En relación a la variable de género en el personal académico del Periodo 30, se obtiene como resultado un 58.27% de mujeres en relación a la población de hombres que es del 41.73%.

Tabla 5 Variable de género personal académico

Género	Total	%
Mujeres	81	58.27
Hombres	58	41.73
TOTAL	139	100

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano

En relación a la variable de género en el personal académico del Periodo 31, se obtiene como resultado un 55.19% de mujeres en relación a la población de hombres que es del 44.81%.

Tabla 6 Variable de género personal académico

Género	Total	%
Mujeres	99	55.19
Hombres	76	44.81
TOTAL	176	100

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano

3.2. Variable Étnica

Estudiantes. -

En relación a la variable Étnica en estudiantes del P29, se obtiene como resultado que el 90.04% de los estudiantes se identifican con la Etnia mestiza, el 4.47% se identifican con la etnia Indígena, por otro lado, el 2,33 Afroecuatoriano, un 1.15% se identifican como blancos, el 0.48% como Mulato el 0.38% como Montubio, el 0.29% se reconocen como de raza Negra, un 0.67% no registra su etnia esto podría ser porque tenemos estudiantes extranjeros y por último el 0.19% como otro.

Tabla 7 Variable étnica estudiantes - identificación

Etnia	Total	Porcentaje
AFROECUATORIANO	73	2.33
BLANCO	36	1.15

INDIGENAS	140	4.47
MESTIZO	2821	90.04
MONTUBIO	12	0.38
MULATO	15	0.48
NEGRO	9	0.29
OTRO	6	0.19
NO REGISTRA	21	0.67
TOTAL	3133	100

Fuente: SGA Período 29

En relación a la variable Étnica en estudiantes del P30, se obtiene como resultado que el 90.33% de los estudiantes se identifican con la Etnia mestiza, el 4.27% se identifican con la etnia Indígena, por otro lado, el 2,20% Afroecuatoriano, un 1.20% se identifican como blancos, el 0.52% como Mulato el 0.48% como Montubio, el 0.38% se reconocen como de raza Negra y el mismo valor no registra su etnia esto podría ser porque tenemos estudiantes extranjeros, y por último el 0.24% como otro.

Tabla 8 Variable étnica estudiantes - identificación

Etnia	Total	Porcentaje
AFROECUATORIANO	64	2.20
BLANCO	35	1.20
INDIGENAS	124	4.27
MESTIZO	2625	90.33
MONTUBIO	14	0.48
MULATO	15	0.52
NEGRO	11	0.38
OTRO	7	0.24
NO REGISTRA	11	0.38
TOTAL	2906	100

Fuente: SGA Período 30

En relación a la variable Étnica en estudiantes del P31, se obtiene como resultado que el 91.01% de los estudiantes se identifican con la Etnia mestiza, el 4.10% se identifican con la etnia Indígena, por otro lado, el 2,28% Afroecuatoriano, un 1.07% se identifican como blancos, el 0.57% como Montubio, el 0.54% como Mulato, el 0.21% como otro, el 0.18% se reconocen como de raza Negra y el 0.04% mismo valor no registra su etnia

Tabla 9 Variable étnica estudiantes - identificación

Etnia	Total	Porcentaje
-------	-------	------------

AFROECUATORIANO	64	2.28
BLANCO	30	1.07
INDIGENAS	115	4.10
MESTIZO	2551	91.01
MONTUBIO	16	0.57
MULATO	15	0.54
NEGRO	5	0.18
OTRO	6	0.21
NO REGISTRA	1	0.04
TOTAL	2803	100

Fuente: SGA Período 31

Personal administrativo. –

En relación a la variable Étnica en personal administrativo, se obtiene como resultado que el 93.1% del personal académico se identifica con la Etnia mestiza, el 4.3% se identifican como blanco, el 1.7% se identifica como montuvio y el 0.9% se identifican como afroecuatorianos.

Tabla 10 Variable étnica personal administrativo - identificación

Etnia	Total	Porcentaje (%)
BLANCO	5	4.3
MESTIZO	108	93.1
MONTUVIO	2	1.7
AFROECUATORIANO	1	0.9
TOTAL	116	100

Fuente: SGA

Personal académico. –

En relación a la variable Étnica en personal académico, se obtiene como resultado que el 97.8% del personal académico se identifica con la Etnia mestiza, el 0.9% se identifican como blanco, por otro lado, y el 0.4 se identifican como indígenas, montubios y negro.

Tabla 11 Variable étnica personal académico - identificación

Etnia	Total	Porcentaje (%)
BLANCO	2	0.9
INDÍGENAS	1	0.4
MESTIZO	222	97.8
MONTUBIO	1	0.4
NEGRO	1	0.4
TOTAL	227	100

Fuente: SGA

3.3. Variable Nacionalidad

Estudiantes. -

En relación a la variable Nacionalidad en estudiantes del P29, se obtiene como resultado que el 96.68% de los estudiantes se identifican son ecuatorianos, el 1,76 no dieron respuesta, el 0,51 % menciona ser colombiano, el 0,45% son de Venezuela, por otro lado, el 0,13% son de cuba y el 0,03% mencionan ser de Republica dominicana, España, Paraguay, Perú y rusia

Tabla 12 Variable Nacionalidad estudiantes

NACIONALIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
ARGENTINA	1	0.01
COLOMBIANO	16	0.51
CUBANO	4	0.13
DOMINICANA	1	0.03
ECUATORIANO	3029	96.68
ESPAÑA	10	0.32
PARAGUAYO	1	0.03
PERÚ	1	0.03
RUSSO	1	0.03
VENEZUELA	14	0.45
RESPUESTAS EN BLANCO	55	1.76
TOTAL	3133	99.97

Fuente: SGA Período 29.

En relación a la variable Nacionalidad en estudiantes del P30, se obtiene como resultado que el 97.38% de los estudiantes se identifican son ecuatorianos, el 1,24 no dieron respuesta, el 0,48 % menciona ser colombiano, el 0,34% son de Venezuela, por otro lado, el 0,31% mencionan ser de España y por último el 0,03% mencionan ser afgano, argentino, brasileño, cubano, panameño, de Paraguay y Perú.

Tabla 13 Variable Nacionalidad estudiantes

NACIONALIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
AFGANO	1	0.03
ARGENTINA	1	0.03
BRASILEÑO	1	0.03
COLOMBIANO	14	0.48
CUBANO	1	0.03
ECUATORIANO	2830	97.38

ESPAÑA	9	0.31
PANAMEÑO	1	0.03
PARAGUAYO	1	0.03
PERÚ	1	0.03
VENEZUELA	10	0.34
RESPUESTAS EN BLANCO	36	1.24
TOTAL	2906	100.00

Fuente: SGA Período 30.

En relación a la variable Nacionalidad en estudiantes del P31, se obtiene como resultado que el 98.64% de los estudiantes se identifican son ecuatorianos, el 0,54 % menciona ser colombiano, el 0,43% son de Venezuela, por otro lado, el 0,29% mencionan ser de España y por último el 0,07% mencionan ser cubano, y por último el 0.04% de Perú.

Tabla 14 Variable Nacionalidad estudiantes

NACIONALIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
COLOMBIANO	15	0.54
CUBANO	2	0.07
ECUATORIANO	2765	98.64
ESPAÑA	8	0.29
PERÚ	1	0.04
VENEZUELA	12	0.43
TOTAL	2803	100.00

Fuente: SGA Período 31.

Personal administrativo. –

En relación a la variable Nacionalidad del personal administrativo, se obtiene como resultado que el 71.6% del personal se identifican con nacionalidad ecuatoriana, el 21.6% no registran respuesta, el 3,4 % menciona ser de Cuba, el 2.6% se identifica con nacionalidad colombiana y el 0,9% mencionan ser de Chile.

Tabla 15 Nacionalidad personal administrativo

Nacionalidad	Total	Porcentaje (%)
CHILENO	1	0.9
COLOMBIANO	3	2.6
CUBANO	4	3.4
ECUATORIANO	83	71.6
NO REGISTRA	25	21.6
TOTAL	116	100

Fuente: SGA

Personal académico. –

En relación a la variable Nacionalidad del personal administrativo, se obtiene como resultado que el 91.6% del personal se identifican con nacionalidad ecuatoriana, el 5.7% no registran respuesta, el 0,4 % menciona ser de Chile y Republica Dominicana y el 0,9% mencionan ser de Colombia y Cuba.

Tabla 16 Variable nacionalidad personal académico

Nacionalidad	Total	Porcentaje (%)
CHILENO	1	0.4
COLOMBIANO	2	0.9
CUBANO	2	0.9
DOMINICANO	1	0.4
ECUATORIANO	208	91.6
NO REGISTRA	13	5.7
TOTAL	227	100

Fuente: SGA

3.4. Variable diversidad funcional

Estudiantes.-

En relación a la variable de diversidad funcional en estudiantes del P29, se obtiene como resultado que se matricularon 19 alumnos con alguna condición de Discapacidad de esta el 36.84% tiene discapacidad auditiva, el 26.32% discapacidad intelectual, el 21.05% discapacidad visual, y el 15.79% Discapacidad física, para la verificación de esta información los estudiantes presentan carnet de Conadis.

Tabla 17 Variable diversidad funcional estudiantes

Tipo de Discapacidad	Total	Porcentaje
Discapacidad Intelectual	5	26.32
Discapacidad física	3	15.79
Discapacidad auditiva	7	36.84
Discapacidad visual	4	21.05
Total	19	100.00

Fuente: SGA Período 29

En relación a la variable de diversidad funcional en estudiantes del P30, se obtiene como resultado que se matricularon 16 alumnos con alguna condición de Discapacidad de esta el

31.25% tiene discapacidad intelectual, el 31.25% discapacidad física, el 25.00% discapacidad auditiva, y el 12.50% Discapacidad visual, para la verificación de esta información los estudiantes presentan carnet de Conadis.

Tabla 18 Variable diversidad funcional estudiantes

Tipo de Discapacidad	Total	Porcentaje
Discapacidad Intelectual	5	31.25
Discapacidad física	5	31.25
Discapacidad auditiva	4	25.00
Discapacidad visual	2	12.50
Total	16	100.00

Fuente: SGA Período 30

En relación a la variable de diversidad funcional en estudiantes del P31, se obtiene como resultado que se matricularon 17 alumnos con alguna condición de Discapacidad de esta el 35.29% tiene discapacidad intelectual, el 35.29% discapacidad física, el 23.53% discapacidad auditiva, y el 5.88% Discapacidad visual, para la verificación de esta información los estudiantes presentan carnet de Conadis.

Tabla 19 Variable diversidad funcional estudiantes

Tipo de Discapacidad	Total	Porcentaje
Discapacidad Intelectual	6	35.29
Discapacidad física	6	35.29
Discapacidad auditiva	4	23.53
Discapacidad visual	1	5.88
Total	17	100.00

Fuente: SGA Período 30

Personal docente y administrativo. -

En relación a la variable de Discapacidad en personal administrativo y docente se encuentra que contamos con 3 personas.

Tabla 20 Variable diversidad funcional personal docente y administrativos

Tipo de Discapacidad	Total	Porcentaje
Discapacidad física	3	100
Total	3	100

Fuente: Rendición de cuentas 20

4. Políticas de acción Plan de equidad e igualdad de género

- Incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio un enfoque de derechos en las diversidades y garantizar la capacitación, sin restricción de edad, discapacidad, etnia (pueblos y nacionalidades), género y diversidad sexual, contribuyendo así a una educación inclusiva de calidad.
- Mejorar la calidad de vida de los grupos desfavorecidos (étnicos, culturales, sociales, de género, diferentes capacidades, preferencia sexual, ideología, edad, género, minorías), que acceden y/o se encuentran en el ISTUL, ofreciéndoles condiciones de igualdad, de equidad, de ejercicio de los derechos humanos fundamentales;
- Conseguir la participación social plena en condiciones de integración personal, social y laboral, en procura de desarrollo personal y su contribución con la sociedad;
- Promocionar la Institución a través de la difusión de la oferta académica de sus carreras en el ámbito contextual de la localidad, así como en el ámbito provincial y nacional, para ofrecer las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad, participación y egreso sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica y capacidades especiales;
- Tutorías académicas, en las que las personas que manifiesten alguna condición de discriminación académica por alguna situación de desventaja en el aprendizaje, reciben la asistencia de un tutor/a, para acompañarle, asesorarle y superar la condición de desventaja académica.
- Planificación académica y pedagógica determinada, que integre el enfoque de derechos en diversidad e igualdad como un eje transversal de la preparación y ejecución curricular.
- Garantizar que, en los concursos de oposición de los docentes, esté representada por personal competente en base al respeto de la diversidad de género, nacionalidad, etnia, etc.
- Promover la cultura y clima laboral de calidad, en todas las áreas de la institución, de forma inclusiva con respeto a la diversidad.

- Capacitación docente que promueva la formación de derechos humanos, género e inclusión, cuyo cumplimiento será considerado dentro del proceso de evaluación docente, en el Sistema de Gestión Académico.
- Planificación académica y pedagógica determinada, que integre el enfoque de derechos en diversidad e igualdad como un eje transversal de la preparación y ejecución curricular.
- Generar estrategias de participación de las diversidades en los equipos que ejecutan proyectos de vinculación con la colectividad, priorizando que los campos de acción fundamental den respuestas a necesidades específicas de edad, discapacidad, etnia (pueblos y nacionalidades), género y diversidad sexual.
- Desarrollar protocolos de acción que garanticen los derechos de diversidad e igualdad de género.
- Implementar acciones que fomenten las relaciones entre las y los funcionarios, a fin de luchar contra los estereotipos y las discriminaciones en el marco de la igualdad profesional.
- Atender y asistir a las y los funcionarios en casos de discriminación y acoso; así como, de ser necesario, derivar correctamente los casos a las direcciones pertinentes y tomar las medidas disciplinarias que correspondan.
- Garantizar la inclusión a través de proyectos de investigación que estudien la problemática en temas de género y diversidad sexual y aporte a la transformación de la realidad en el marco del desarrollo de ciencia, tecnología e innovación.

Para la elaboración del presente plan de consideró los siete principios de igualdad de oportunidades determinado por el Consejo de Educación Superior (CES), siempre garantizando las mismas posibilidades y condiciones a toda la Comunidad Educativa con el fin de promover la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos fundamentales.

5. Plan de igualdad 2024-2026

Tabla 21 Plan de igualdad 2024-2026

Principio	Objetivo Estratégico	Estrategias	Actividades a realizarse	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1. Principio de Igualdad 2. Principio de Equidad y Protección 4. Principio de Interculturalidad	Gozar de derechos, deberes e igual oportunidades los docentes y personal administrativo que forman parte de la institución.	Dar a conocer los derechos y deberes y oportunidades	Contratación del personal en base a los estatutos y planes de igualdad.	TTHH												
			Actualizar la Política de promoción que incorpore referencias de igualdad de responsabilidades.	TTHH												
			Actualizar la Política salarial donde conste una remuneración justa y equitativa.	TTHH												
			Brindar información mediante folletos y capacitaciones.	THH, Bienestar												
			Campañas sobre derechos humanos, laborales y la no discriminación.	THH, Bienestar												

	Garantizar que se cumpla los derechos, deberes e igualdad de oportunidades a toda la comunidad educativa	Mantener acercamientos con la comunidad educativa	Creación y aplicación de encuestas, llamadas, acercamiento a los actores.	THH, Bienestar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Garantizar el ingreso de los estudiantes mediante la aplicación de plan de igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, en la movilidad y en el egreso.	Aplicación de encuestas socioeconómicas para conocer las realidades de los estudiantes y dar el apoyo necesario	Creación de encuestas	Bienestar				X							X		
			Aplicación de encuestas	Bienestar				X	X							X	
			Seguimiento a estudiantes	Bienestar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

2. Principio de Equidad y Protección 6. Principio de Progresividad y no regresión	Brindar becas y ayudas económicas, convenios de pago, garantiza a toda la comunidad educativa, posibilidades y alternativas para el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de índole socioeconómico.	Informar sobre el proceso de becas	Aplicar el proceso de becas que garanticen su transparencia y ayuda a quienes lo requieran y cumplan con los requisitos	Bienestar TTHH	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Brindar becas económicas y convenios de pago a nuestros colaboradores y a sus cargas familiares.	Bienestar TTHH														

3. Principio de Participación y no discriminación	Dar a conocer los valores y principios de la institución.	Realizar talleres o cursos, informar mediante carteles y mail.	Dentro de los valores del ISTUL se encuentra el de la IGUALDAD, donde se trabajará en campañas de fortalecimiento, fomentando la iniciativa y promocionando la igualdad de género dentro y fuera de la institución.	Bienestar TTHH Vinculación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Contribuir filantrópicamente a actividades comunitarias promocionando la igualdad de oportunidades.	Bienestar TTHH Vinculación													
6. Principio de Progresividad y no regresión	Brindar servicio de acompañamiento psicológico	Crear líneas de contacto con los estudiantes	Socializar número de contacto	Bienestar					X	X					X	X	
			Visitas a aulas	Bienestar													
	Brindar apoyo a psicopedagógico a estudiantes con NEE	Identificar a los estudiantes NEE	Aplicación de encuestas socioeconómicas	Bienestar			X	X	X				X	X	X		

			Identificación y derivación por parte de docentes	Bienestar		X	X	X	X	X			X	X	X	X
5. Principio de Desarrollo Integral e Incluyente 7. Principio de Opción preferencial	Acompañamiento Psicológico y pedagógico a personas en situación de movilidad humana, embarazo, discapacidad, víctimas de violencia, GLBTI+, adultez media	Identificar a las personas de grupos prioritarios para el debido acompañamiento	Aplicación de encuestas socioeconómicas Identificación y derivación por parte de docentes	Bienestar		X	X	X	X	X			X	X	X	X
			Actualizar la política institucional de cero tolerancias al hostigamiento y al acoso sexual en todos niveles de la Institución.	Bienestar		X	X	X	X	X			X	X	X	X
			Establecer programas de sensibilización a través de capacitaciones y talleres en las empresas contra el hostigamiento y violencia sexual.	Bienestar		X	X	X	X	X			X	X	X	X
			Establecer procedimientos claros en la denuncia de situaciones de acoso sexual.	Bienestar		X	X	X	X	X			X	X	X	X

6. Conclusiones

- El Instituto Superior Tecnológico Universitario Libertad trabajará en función del cumplimiento de los derechos humanos mediante la aplicación del presente plan de acción.
- Al finalizar el periodo de vigencia del mismo se evaluarán las acciones ejecutadas y se valorará el desarrollo del mismo.
- El análisis de las estadísticas permite conocer la realidad de la institución educativa y a través de esto establecer estrategias que sean viables para el cumplimiento del plan.