



PLAN DE IGUALDAD

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR SUDAMERICANO



ELABORADO POR:

Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento de Talento Humano

Loja - Ecuador
2025





INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

MISIÓN

“Formar profesionales tecnólogos universitarios con calidad humana y académica; con principios y valores para cultivar pensamiento crítico, reflexivo, investigativo y de emprendimiento, que los oriente a comprender que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje dentro de un mundo globalizado”.

VISIÓN

“Convertirnos en el mejor instituto tecnológico universitario del país, con alcance internacional a través de sus modalidades de estudio sustentadas en la calidad y pertinencia; para entregar a la sociedad profesionales íntegros, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, practicando libertad de pensamiento y acción”.

VALORES

Sus pilares fundamentales se sostienen en la práctica de tres valores:

- Estudio
- Disciplina
- Equidad

ÍNDICE

1.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	4
2.	DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO:	5
3.	COMITÉ DE IGUALDAD	6
4.	EJE ESTRATÉGICOS	7
	EJE. 1- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO	7
	EJE 2. – FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	13
	EJE. 3 - PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA GENERAR Y/O FOMENTAR LA OCUPACIÓN FEMENINA EN CARGOS DIRECTIVOS, EJECUTIVOS Y ASCENSOS	17
	EJE 4.- ELIMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL; A IGUAL TRATO	19
	EJE 5.- COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO	21
	EJE 6.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	25
	EJE 7.- PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	28
	EJE 8.- PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	30
	EJE 9.- CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	33



PLAN DE IGUALDAD

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-013 y ACUERDO MINISTERIAL

Nro. MDT-2025-083 que reforma al AM013

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano (ISTS) creemos que todas las personas merecen las mismas oportunidades para desarrollarse, aprender, trabajar y crecer. Por eso, asumimos el compromiso de promover la Igualdad de Género en cada espacio de nuestra institución, tanto en la Matriz Loja como en la Sede Machala.

Queremos que la igualdad sea una realidad en la vida diaria de nuestra comunidad educativa. Por ello, nos comprometemos a:

- a) Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio que guíe nuestras decisiones, acciones y formas de relacionarnos en lo académico, administrativo, investigativo y de vinculación con la sociedad.
- b) Proveer los recursos y el acompañamiento necesarios para realizar un diagnóstico de la situación actual, y con base en ello, diseñar, implementar y evaluar un Plan de Igualdad que impulse mejoras permanentes.

Asumimos también la responsabilidad de asegurar que toda la información que generemos y utilicemos en este proceso sea real, clara y transparente, porque solo con datos confiables podremos avanzar hacia una institución más justa y equitativa.

Este compromiso refleja nuestro deseo de construir un ISTS donde cada estudiante, docente y colaborador se sienta valorado, respetado y en igualdad de condiciones para aportar su talento y alcanzar sus sueños.

Seguiremos trabajando para que la igualdad de género no sea solo un objetivo, sino una forma cotidiana de convivir y fortalecer nuestra comunidad educativa.



2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO:

Esta sección se ha desarrollado con el objetivo de que se presenten datos generales de la empresa y/o centros de trabajo tales como:

RUC: 1191797325001

Razón Social: INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Dirección:

Matriz Loja Provincia: Loja **Cantón:** Loja **Dirección:** Miguel Riofrío 156-26 entre Sucre y Bolívar.

Sede Machala Provincia: El Oro **Cantón:** Machala **Dirección:** Calle Paez entre Sucre y Olmedo (Ex escuela La Inmaculada)

Actividad Económica: P85300201 - educación de tercer nivel, destinado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel el grado de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, que son equivalentes, incluido las actividades de escuelas de artes interpretativas que imparten enseñanza superior.

Representante Legal: Mgs. Ana Marcela Cordero Clavijo

Mujeres: 34

Hombres: 37

Personas Trabajadoras:

Número de Mujeres 34 Número de Hombres 37 Total: 71

Número de Centros de Trabajo: 2

Misión de la Empresa

“Formar profesionales tecnólogos universitarios con calidad humana y académica; con principios y valores para cultivar pensamiento crítico, reflexivo, investigativo y de emprendimiento, que los oriente a comprender que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje dentro de un mundo globalizado”.



Visión de la Empresa.

“Convertirnos en el mejor instituto tecnológico universitario del país, con alcance internacional a través de sus modalidades de estudio sustentadas en la calidad y pertinencia; para entregar a la sociedad profesionales íntegros, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, practicando libertad de pensamiento y acción”.

3. COMITÉ DE IGUALDAD

Sucursal	Identificación	Nombre y apellidos	Cargo	Representante
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO	1104684491	JARAMILLO QUEZADA PEDRO ALEXIS	Coordinador Talento Humano	Sí
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO	1104334493	MARTINEZ GONZAGA ZOILA FABIOLA	Coordinado Seguridad Laboral	No
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO	1104876394	PAREDES MALLA MARÍA VERONICA	Coordinadora General Sede Machala	No



4. EJE ESTRATÉGICOS

EJE. 1- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Contrataciones del último año 2024						
Puesto de trabajo	Nro. de puestos de trabajo vacantes	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres contratadas	% Hombres contratados
Cargos directivos	4	2	2	4	50.0	50.0
Cargos intermedios	15	8	7	15	53.33	46.67
Cargos operativos	52	24	28	52	46.15	53.85
Total	71	34	37	71		

1.2. Desvinculaciones del último año 2024						
Puesto de trabajo	Nro. de puestos de trabajo vacantes	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres contratadas	% Hombres contratados
Cargos directivos	0	0	0	0	100.0	50.0
Cargos intermedios	0	0	0	0	0	0
Cargos operativos	12	8	4	12	66.67	33.33
Total	12	8	4	12		



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

1.3. Incorporaciones del último año 2024, según tipo de contrato						
Puesto de trabajo	Nro. de puestos de trabajo vacantes	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres contratadas	% Hombres contratados
Contrato de temporada	0	0	0	0	0	0
Contrato de aprendizaje	0	0	0	0	0	0
Contrato de servicio doméstico	0	0	0	0	0	0
Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio	0	0	0	0	0	0
Contrato bananero parcial discontinuo	0	0	0	0	0	0
Contrato especial para la educación superior particular	2	0	2	2	0	100
Contrato florícola permanente	0	0	0	0	0	0
Contrato a plazo fijo	0	0	0	0	0	0
Contrato entre artesanos y operarios	0	0	0	0	0	0
Contrato de Transporte	0	0	0	0	0	0
Contrato Especial Emergente	0	0	0	0	0	0
Contrato eventual	0	0	0	0	0	0
Contrato eventual continuo	1	1	1	2	50.0	50.0
Contrato ganadero parcial permanente	0	0	0	0	0	0



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Contrato florícola parcial discontinuo	0	0	0	0	0	0
Contrato por tarea	0	0	0	0	0	0
Contrato zona franca	0	0	0	0	0	0
Contrato eventual discontinuo	0	0	0	0	0	0
Contrato a domicilio	0	0	0	0	0	0
Contrato indefinido	0	0	0	0	0	0
Contrato de Trabajo para Proyectos a Jornada Especial Completa para el Sector de Desarrollo y Servicio de Software	0	0	0	0	0	0
Contrato Verbal	0	0	0	0	0	0
Contrato de maquilado	0	0	0	0	0	0
Contrato agrícola por actividades a jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Contrato de obra cierta	0	0	0	0	0	0
Contrato Joven	0	0	0	0	0	0
Contrato bananero	0	0	0	0	0	0
Contrato Emprendimiento	0	0	0	0	0	0
Contrato de jornada parcial permanente	0	0	0	0	0	0
Contrato florícola	0	0	0	0	0	0



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Contrato a destajo	0	0	0	0	0	0
Contrato ocasional	0	0	0	0	0	0
Contrato para adolescentes	0	0	0	0	0	0
Contrato Sector Productivo	0	0	0	0	0	0
Contrato agrícola	0	0	0	0	0	0
Contrato de Trabajo por Proyecto a Jornada Especial Completa para el Sector Manufacturero	0	0	0	0	0	0
Contrato jóvenes en formación	0	0	0	0	0	0
Contrato Sector Turístico	0	0	0	0	0	0
Total	3	1	3	4		



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES						2.3 VERIFICAR	
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Capacitar a todas las personas que intervienen en el proceso de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión	Elaborar procedimientos de capacitación y sensibilización continuos para el personal encargado del proceso de selección	4	Capacitación trimestral a responsables de selección	0	TALENTO HUMANO	19/09/2025	19/09/2025	Número de personas capacitadas, evaluación de comprensión	Listas de asistencia
Implementar procedimientos de selección de personal, equitativos que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones	Elaborar procedimientos de selección de personal que incorporen la perspectiva de género, que se fundamente en criterios enfocados en capacidades, aptitudes y que propendan a la paridad	4	Revisión y ajuste de procesos de selección de personal	0	Talento Humano	19/09/2025	19/09/2025	Procedimientos actualizados, análisis de género en convocatorias	Documentos de procesos, actas de revisión



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Fomentar la NO discriminación, por sexo, género, etnia, población LGBTI, movilidad humana en la contratación	Incorporar criterios de normativa legal vigente en procesos de selección de personal acatando lo referente a prohibiciones de exigencia de requisitos en selección de personal	4	Elaboración de instructivos	0	Talento Humano	18/08/2025	30/09/2025	Cumplimiento de normativa legal	Procedimientos documentados
Institucionalizar criterios de selección de personal que fomenten la igualdad de oportunidades	Incorporación de criterios de selección de personal en igualdad condiciones en reglamento interno y/o código de ética	4	Actualización / código de ética con perspectiva de género	0	Comité de ética	23/09/2025	24/11/2025	Reglamento actualizado,	Documento oficial aprobado, actas de socialización

**EJE 2. – FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

1. FORMACIÓN DEL ÚLTIMO AÑO 2024							
Personas que han recibido formación	Área	# de mujeres del área	# de mujeres formadas	% de mujeres formadas	# de hombres del área	# de hombres formados	% de hombres formados
Personas que han recibido formación en el último año	Directivos	2	2	100.0	2	2	100.0
	Mandos medios	8	8	100.0	6	6	100.0
	Operativos	24	24	100.0	27	27	100.0
Personas que han recibido formación durante la jornada de trabajo	Directivos	2	2	100.0	2	2	100.0
	Mandos medios	8	8	100.0	6	6	100.0
	Operativos	24	24	100.0	27	27	100.0
Personas que han recibido formación fuera de la jornada de trabajo	Directivos	2	2	100.0	2	2	100.0
	Mandos medios	8	8	100.0	6	6	100.0
	Operativos	24	24	100.0	27	27	100.0
Número de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (master, postgrado, etc.)	Directivos	0	0	0.0	0	0	0.0
	Mandos medios	0	0	0.0	0	0	0.0
	Operativos	0	0	0.0	0	0	0.0



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Nro. De personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Blandas (especialmente en temáticas de igualdad, equidad y no discriminación)	Directivos	0	0	100.0	0	0	0.0
	Mandos medios	0	0	0.0	0	0	0.0
	Operativos	24	24	100.0	27	27	100.0
Nro. de personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Duras	Directivos	0	0	0.0	0	0	0.0
	Mandos medios	0	0	0.0	0	0	0.0
	Operativos	24	24	100.0	27	27	100.0
Total		150	150		159	159	



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Identificar necesidades reales de formación para las y los trabajadores de la empresa en relación con las funciones que desempeñan	Realizar encuestas de necesidades de capacitación	4	Aplicar encuestas a todo el personal y analizar resultados	0	Talento Humano	14/10/2025	31/10/2025	Número de encuestas aplicadas, porcentaje de respuestas	Resultados de encuestas, informes de análisis
Fomentar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como aumentar la productividad de la empresa	Elaborar un plan de formación de la empresa en función de las necesidades de aprendizaje de hombres y mujeres.	4	Diseñar plan de formación anual basado en resultados de encuestas	0	Talento Humano	01/10/2025	13/02/2026	Plan de formación elaborado y aprobado	Documento del plan, acta de aprobación



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Optimizar el tiempo laboral, permitiendo a las y los trabajadores tiempo adecuado de desconexión	Realizar las acciones formativas preferentemente en horario laboral y registrar las evidencias de ejecución.	3	Programar capacitaciones en horario laboral y registrar asistencia	0	Talento Humano	29/09/2025	20/02/2026	Número de acciones realizadas en horario laboral, asistencia	Listas de asistencia, registros de ejecución
Fomentar la formación y profesionalización del personal	Impulsar el ejercicio de las carreras profesionales en los diferentes puestos de trabajo sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones.	3	Promover cursos y certificaciones para todo el personal, garantizar igualdad de oportunidades	0	Rectorado/ Talento Humano	29/09/2025	13/02/2026	Número de participantes por sexo, avance en certificaciones	Reportes de formación, certificaciones emitidas



EJE. 3 - PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA GENERAR Y/O FOMENTAR LA OCUPACIÓN FEMENINA EN CARGOS DIRECTIVOS, EJECUTIVOS Y ASCENSOS

1. DIAGNÓSTICO

1.1 Promociones del último año 2024						
Área	# total de mujeres en la empresa	# mujeres ascendidas	% de mujeres ascendidas	# total de hombres en la empresa	# hombres ascendidos	% de hombres ascendidos
Número total de personas que han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior	24	1	4.17	27	2	7.41
1.2 Tipos de promociones del último año 2024						
Área			# de Mujeres	# de Hombres	Tipo	Total
Promoción salarial, sin cambio de puesto de trabajo	0	0	Directivo	0	Promoción salarial, sin cambio de puesto de trabajo	0
Promoción salarial, vinculada a cambio de puesto de trabajo	0	0	Directivo	0	Promoción salarial, vinculada a cambio de puesto de trabajo	0
Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba	0	0	Directivo	0	Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba	0
Cambio de puesto de trabajo por obtención de título académico	0	0	Directivo	0	Cambio de puesto de trabajo por obtención de título académico	0



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Cambio de puesto de trabajo por antigüedad	0	0	Directivo	0	Cambio de puesto de trabajo por antigüedad	0
Cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por decisión de la empresa	0	0	Directivo	0	Cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por decisión de la empresa	0

MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Establecer lineamientos para la promoción del personal que incluyan parámetros en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores	Crear política de promoción de personal que incorporen criterios de igualdad de género, en base a la normativa legal vigente.	3	Elaborar y aprobar la política de promoción con criterios de igualdad de género	0	Talento Humano	01/09/2025	31/12/2025	Número de políticas implementadas y aprobadas	Documento oficial de la política de promoción



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en el proceso de promoción	Crear un mecanismo de seguimiento a la política de promoción que garantice transparencia en el proceso	3	Implementar un sistema de seguimiento y control para promociones	0	Talento Humano/ Rectorado	01/09/2025	31/12/2025	Número de revisiones realizadas; porcentaje de procesos de promoción auditados	Informes de seguimiento y auditoría
Fomentar el desarrollo y crecimiento profesional del talento humano en igualdad de condiciones	Establecer procesos de promoción y ascenso, en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores.	3	Diseñar e implementar planes de desarrollo y capacitación para todos los empleados	0	Rectorado /Talento Humano	01/02/2026	31/12/2026	Porcentaje de personal beneficiado; número de ascensos realizados bajo criterios de igualdad	Registro de capacitaciones, reportes de promoción

EJE 4.- ELIMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL; A IGUAL TRATO

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Eliminación de brecha salarial - a igual trabajo igual remuneración 2024					
Denominación	# de mujeres	# de hombres	Total	% de mujeres	% de hombres
Número de trabajadores que han recibido incentivos y reconocimiento formales	6	3	9	66.67	33.33
1.2. Número de trabajadores que han recibido incentivos y beneficios para el año 2024					



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Denominación	Ingreso salarial promedio hombres	Ingreso salarial promedio mujeres	Diferencia
1. Cargos directivos	3980	3362.5	617.5
2. Cargos medios	4900	6687.69	-1787.69
3. Cargos operativos	15144.55	13650	1494.55

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en los componentes salariales	Implementar políticas de cumplimiento obligatorio en cuanto a materia de sueldos - salarios que incorporen el criterio de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor	4	Elaborar, aprobar e implementar una política de remuneración con enfoque de igualdad de género	0	Talento Humano/ Rectorado/ Financiero	01/10/2025	30/12/2025	Política aprobada y en aplicación; % de cumplimiento en auditorías internas	Documento de la política de remuneraciones; actas de socialización



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado están justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.	Establecer un mecanismo de control de remuneraciones, que contemple criterios de variación por metas y desempeño	3	Diseñar e implementar un sistema de control y evaluación de variaciones salariales con base en desempeño	0	Talento Humano/ Rectorado/ Gestión Documental/ Vicerr	28/03/2024	30/12/2025	Número de evaluaciones de desempeño realizadas; % de ajustes salariales justificados	Informes de evaluación de desempeño; reportes de control salarial
--	--	---	--	---	--	------------	------------	--	---

EJE 5.- COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género 2024

Campañas de comunicación internas ejecutadas en el último año 2024

Conceptos	# de Cursos	# de Beneficiarios
Campañas de difusión de igualdad de género	1	51

1.2 Contenidos de campañas de comunicación externas ejecutadas en el último año 2024

Contenidos	Las campañas cuentan con esos contenidos
Dentro del contenido de las campañas comunicacionales se evidencia:	Si
Invisibilización del trabajo realizado por mujeres	No



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Normalización de aspectos negativos como roles o estereotipos machistas			No			
Sexualización de la imagen de la mujer en campañas			No			
Comunicación asertiva			Si			
Contenido referente a poblacion LGBTI+			No			
1.3 Canales de comunicación utilizados en el último año 2024						
Medios de difusión de las campañas	Seleccione	Nro. Mujeres que acceden a campañas comunicacionales	Nro. Hombres que acceden a campañas comunicacionales	Total	% Mujeres que acceden a campañas comunicacionales	% Hombres que acceden a campañas comunicacionales
Reuniones	Si	25	31	56	44.64	55.36
Correo electrónico	Si	25	31	56	44.64	55.36
Cartelera	Si	33	37	70	47.14	52.86
Publicaciones en Intranet	Si	33	37	70	47.14	52.86
Publicaciones en redes sociales	Si	33	37	70	47.14	52.86
Revista Interna	Si	33	37	70	47.14	52.86



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Desarrollar una política que establezca lineamientos para la redacción de contenidos no sexistas	Establecer prácticas para evitar la redacción de contenidos sexistas, tratamiento de imágenes no sexistas	3	Redactar y aprobar la política de comunicación no sexista	0	Departamento de Marketing	10/09/2025	12/12/2025	Política oficial elaborada y aprobada	Documento oficial de la política de comunicación
Realizar campañas de comunicación y sensibilización respecto a transmitir valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los canales de comunicación usados por la empresa.	Romper con estereotipos ligados a división sexual del trabajo	3	Diseñar e implementar campañas internas y externas de sensibilización	0	Bienestar Estudiantil / Relacionador Público/TH	01/10/2025	14/02/2026	Número de campañas realizadas; % de personal sensibilizado	Informes de campañas, encuestas de percepción



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Implementar un mecanismo de evaluación de contenidos de comunicación desde una perspectiva de género	Analizar las posibles dimensiones y conceptos que podrían configurarse en dinámicas que resten valor a la experiencia, posición, sentir, de individuos, colectivos o grupos sociales vulnerables	3	Crear un comité o protocolo de revisión de contenidos antes de su publicación	0	Relaciones Públicas/ Bienestar Estudiantil	01/09/2025	02/02/2026	Número de contenidos revisados; % de contenidos ajustados	Informes de revisión y recomendaciones
Informar sobre los resultados del diagnóstico, y las medidas concretas que se desarrollarán en relación a la implementación de los Planes de Igualdad	Socializar y mantener informados a todas y todos los trabajadores de la empresa a cerca de la implementación de los Planes de Igualdad	3	Realizar presentaciones, reuniones y boletines internos periódicos	0	Bienestar Estudiantil /Talento Humano	10/09/2025	02/02/2026	Número de sesiones informativas realizadas; nivel de conocimiento del personal sobre Planes de Igualdad	Actas de reuniones,

**EJE 6.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****1. DIAGNÓSTICO**

1.1. Responsabilidades familiares						
Estado civil	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres	% Hombres	
Divorciadas/os	0	1	1	0.0	100.0	
Vuidas/os	0	0	0	0.0	0.0	
En unión de hecho	0	0	0	0.0	0.0	
Solteras/os	12	29	41	29.27	70.73	
Casadas/os	12	16	28	42.86	57.14	
1.2. Responsabilidades familiares - hijos/as						
Rango de edades	Nro. Hijas mujeres	Nro. Hijos hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	
0 - 5 años	10	9	19	52.63	47.37	
6 - 11 años	11	12	23	47.83	52.17	
12 - 17 años	10	6	16	62.5	37.5	
TOTAL	31	27	58			
1.3. Responsabilidades familiares: (adultos mayores, personas con discapacidad, enfermedades complejas y/o catastróficas)						
Cuidado de familiares	Nro. Personas	Nro. Mujeres	Nro. Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Discapacidad	0	0	0	0	0.0	0.0
Adulto mayor	1	1	0	1	100.0	0.0



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Enfermedades catastróficas y/o de alta complejidad	0	0	0	0	0.0	0.0
TOTAL	1	1	0	1		
1.4. Mecanismo de conciliación de vida personal familiar y laboral						
Nro. Trabajadoras/es que acceden	Nro. Mujeres	Nro. Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Nro. Trabajadoras/es que acceden
Uso de guardería en la empresa	0	0	0	0	0.0	0.0
Subsanaciones económicas para guardería	0	0	0	0	0.0	0.0
Jornadas reducidas	0	0	0	0	0.0	0.0
Flexibilidad de horarios	0	0	0	0	0.0	0.0
Teletrabajo	0	0	0	0	0.0	0.0
Ampliación de permiso de maternidad o paternidad	0	0	0	0	0.0	0.0
TOTAL	4	4	0	4		
Madre / Padre que acceden a las 2 horas de tiempo de lactancia	4	4	0	4	100.0	0.0



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Contar información actualizada y consolidada referente al acceso de permisos y acogimiento de derechos relacionados a vida personal, familiar y laboral	Analizar los registros estadísticos sobre acceso de permisos y acogimiento a derechos disgregados por género	3	Recopilar, consolidar y analizar datos sobre permisos y derechos de conciliación por género	0	Talento Humano/ Bienestar estudiantil/ Seguridad Lab	11/09/2025	31/12/2025	Número de registros analizados; % de información consolidada	Informes estadísticos, reportes consolidados
Realizar procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como teletrabajo	Establecer acciones para igualar el acceso a cumplimiento de derechos relacionados a conciliación vida personal, familiar y laboral	4	Implementar políticas de teletrabajo y horarios flexibles para todos los empleados	0	Talento Humano	15/09/2025	30/10/2025	% de personal que accede a medidas de conciliación; número de solicitudes atendidas	Registros de solicitudes, reportes de teletrabajo



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.	Desarrollar un mecanismo de monitoreo de la situación salarial de las personas que utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar	3	Crear un sistema de seguimiento de la remuneración y beneficios de quienes aplican medidas de conciliación	0	Rectorado, Talento Humano, Jefe Financiero	10/09/2025	30/12/2025	Número de revisiones salariales realizadas; % de igualdad salarial comprobada	Informes de monitoreo salarial, registros de auditoría
--	---	---	--	---	--	------------	------------	---	--

EJE 7.- PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Análisis de seguridad y salud en el trabajo realizados en el último año						
Medidas de SST con perspectiva de género implementadas	Nro. total de mujeres	Nro. mujeres beneficiadas	% de mujeres beneficiadas	Nro. total de hombres	Nro. hombres beneficiados	% de hombres beneficiados
Estudios realizados para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral	25	25	100.0	32	32	100.0
Medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales implementadas	25	20	80.0	32	30	93.75
Análisis antropométrico de uso de Equipo de Protección Personal (EPP) con perspectiva de género.	0	0	100.0	0	0	0.0



2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Realizar la evaluación de los riesgos identificados y definir las medidas preventivas necesarias, con énfasis en actividades de riesgo para mujeres embarazadas y periodo de lactancia	Realizar acciones de evaluación que evidencien la realidad de la empresa en cuanto a seguridad de riesgos psicosociales	4	Aplicar encuestas y entrevistas al personal sobre riesgos psicosociales y condiciones de trabajo específicas para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	500	Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	09/08/2024	31/08/2025	Número de evaluaciones realizadas, número de reportes de riesgos identificados	Informes de evaluación de riesgos, registros de entrevistas y encuestas
Garantizar la prevención de riesgos para el personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	Implementar medidas que en especial prevengan riesgos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	4	Elaborar protocolos de trabajo seguro, asignar tareas adaptadas, señalar áreas de riesgo	100	Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	09/04/2024	15/10/2025	Número de protocolos implementados, número de mujeres beneficiadas	Copias de protocolos, registros de capacitaciones y señalizaciones



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Dotar de EPP adecuado a todo el personal considerando las medidas antropométricas	Elaborar una matriz de EPP por puesto de trabajo considerando las características físicas.	1	Medir y registrar tallas y características físicas del personal, seleccionar y entregar EPP adecuado (Uniforme)	500	Departamento de Seguridad, Gerencia General y Fina	09/09/2025	15/12/2026	% de personal con EPP adecuado según talla y género	Matriz de EPP por puesto, registro de entrega de EPP, fotos de personal con EP
---	--	---	---	-----	--	------------	------------	---	--

EJE 8.- PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la institución pública, empresa pública, privada y/o centro de trabajo

Análisis de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral			
Medidas de SST con perspectiva de género implementadas	Si/No	NÚMERO	IDENTIFIQUE / NOMBRE DE LA ACCIÓN
Se han efectuado estudios para identificar posibles conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral	Si	1	Se ha realizado en una primera fase para estudiantes, previsto realizar para docentes
Se han realizado talleres, capacitaciones, programas, etc. para prevenir conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral	Si	1	Se realizó una actividad de Team Building con el objetivo de fortalecer el compañerismo e impartir una charla sobre la importancia de la no discriminación, así como la prevención del acoso laboral y sexual. Esta acción también contribuyó a la reducción de riesgos psicosociales en el entorno institucional.



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Se ha socializado información sobre medidas relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral	Si	1	Se socializo por medios electrónicos con constancias de firmas físicas
Se han implementado protocolos para atender denuncias relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral	Si	1	Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, discriminación y violencia basada en genero y orientación sexual.

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Implementar la normativa secundaria dispuesta por el ente rector de trabajo y empleo para la prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual	Generar acciones relevantes en apego a la normativa para el abordaje de posibles casos de acoso laboral, discriminación, acoso sexual labora y toda forma de violencia	4	Elaborar, aprobar y difundir la política institucional de Cero tolerancia.	100	Talento Humano	01/10/2025	31/10/2026	Número de protocolos aprobados.	Documento digital



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Definir una política organizacional que se comprometa con la lucha contra el acoso laboral y acoso sexual laboral	Establecer criterios de cero tolerancia frente al acoso laboral y acoso sexual laboral	4	Ejecutar talleres y capacitaciones obligatorias para todo el personal y estudiantes.	50	Talento Humano	01/11/2025	30/11/2025	Documento de política institucional firmado y socializado.	Listados de asistencia e informe
Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a posibles víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral	Definir responsables y rutas de acción para el acompañamiento en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral	1	Conformar un Comité de Atención con protocolos claros y rutas de acción (psicológica, legal y administrativa).	0	Bienestar Estudiantil	09/09/2025	31/12/2025	Encuestas de percepción laboral; número de denuncias atendidas	Actas de conformación del comité.



EJE 9.- CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa		
DENOMINACIÓN	Si/No	DETALLE
1. Los objetivos empresariales se han desarrollado con enfoque en perspectiva de género.	Si	Los objetivos estratégicos incluyen acciones para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La filosofía de la empresa (valores y creencias) toma en consideración la perspectiva de género.	Si	Los valores corporativos promueven la equidad, el respeto y la inclusión de género.
3. Los procesos de calidad (internos y externos) considerar la perspectiva de género.	Si	Se incorporan criterios de igualdad en auditorías internas, procedimientos y estándares de calidad.
4. La empresa cuenta con acciones de Responsabilidad Social Corporativa que integren la perspectiva de género.	Si	Se ejecutan programas de apoyo comunitario y campañas de sensibilización que promueven la igualdad de género.
5. La empresa cuenta con formatos de recopilación y análisis de los procesos relacionados a medidas de igualdad	Si	Se utilizan formatos estandarizados para evaluar el cumplimiento de políticas y planes de igualdad.



2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR			
Objetivo	Meta	Priorización	Actividad	Presupuesto	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Indicadores de medición	Evidencia de la actividad
Incorporar en los instrumentos empresariales (Códigos de Ética/Reglamentos internos) una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad.	Alinear los instrumentos existentes de la empresa con el compromiso empresarial con la igualdad de género	4	Revisar, actualizar y aprobar los Códigos de Ética y Reglamentos internos para incorporar el enfoque de igualdad de género	0	Talento Humano/ Bienestar Estudiantil/ Seguridad Lab	11/09/2025	12/02/2026	% de instrumentos alineados con perspectiva de género	Documentos revisados y aprobados; actas de comité
Incluir en los objetivos empresariales y cultura organizacional la transversalización del enfoque de género, para que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Conformar un equipo de gestión permanente para la transversalización del enfoque de género en la empresa	4	Crear un comité de igualdad de género con representantes de todas las áreas	0	Rectorado/ Talento Humano	29/09/2025	27/02/2026	Número de capacitaciones ejecutadas; % de personal capacitado	Listas de asistencia, materiales de formación



PLAN DE IGUALDAD - ISTS

Incorporar una filosofía, valores y creencias institucionales que visibilice el compromiso con la igualdad y no discriminación	Generar procesos de carácter obligatorio para la sensibilización y formación en temas relacionados a género e igualdad en el mundo del trabajo	4	Diseñar e implementar un programa anual de capacitaciones obligatorias en género e igualdad	0	/Comité de Igualdad/ Comité de ética	29/09/2025	27/02/2026	Número de capacitaciones ejecutadas; % de personal capacitado	Listas de asistencia, materiales de formación
Incorporar el enfoque de género e igualdad en los procesos de calidad internos y externos	Implementar sistemas de preferencia para proveedores que evidencian buenas prácticas en materia de género e igualdad	4	Crear un protocolo de selección de proveedores con criterios de igualdad de género	0	Rectorado/ Financiero	29/09/2025	13/02/2026	% de proveedores evaluados con criterios de igualdad; número de contratos adjudicados bajo este criterio	Reportes de compras; evaluaciones de proveedores

Ing. Ana Marcela Cordero, Mgs
RECTORA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO.

