
	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

Tabla de contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>1.1.- Nuestra identidad</b> .....	2
<b>1.2.- Compromiso con la igualdad de género</b> .....	2
<b>1.3.- Valores institucionales</b> .....	3
<b>2. OBJETO</b> .....	3
<b>3. OBJETIVO GENERAL</b> .....	3
<b>4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	4
<b>5. ALCANCE</b> .....	4
<b>6. DEFINICIONES</b> .....	4
<b>7. GENERALIDADES</b> .....	6
<b>7.1. Fundamentos y Referencias</b> .....	6
<b>7.2. Principios Rectores</b> .....	6
<b>7.3. Ejes de Actuación</b> .....	7
<b>7.4. Normativa institucional con igualdad de género</b> .....	9
<b>8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	10
<b>9. ROLES Y RESPONSABILIDADES</b> .....	11
<b>10. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA</b> .....	14
<b>11. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DE CORRESPONSABILIDAD</b> .....	14
<b>12. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL</b> .....	14
<b>13. DISPOSICIONES FINALES</b> .....	15
<b>14. CONTROL DE VERSIONES</b> .....	15
<b>15. REFERENCIAS</b> .....	15

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

## **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

### **1. INTRODUCCIÓN**

La Universidad Politécnica Salesiana (UPS), en cumplimiento de su misión institucional, su responsabilidad social y su compromiso con la equidad y la justicia social, adopta la presente Política de Igualdad de Género como instrumento normativo y vinculante para toda la comunidad universitaria. Con esta acción, la UPS reafirma su determinación de erradicar las desigualdades estructurales de género y construir un espacio académico donde la diversidad sea valorada y protegida, en línea con los principios salesianos de respeto a la dignidad humana.

#### **1.1.- Nuestra identidad**

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

#### **1.2.- Compromisos con la igualdad de género**

La Universidad Politécnica Salesiana materializa su compromiso con la igualdad de género mediante acciones concretas alineadas a sus valores institucionales:


##### **1. En el ámbito organizacional:**

- Fortalece la paridad de género en los espacios de cogobierno.
- Implementa procesos de selección y promoción laboral libres de sesgos o cualquier tipo de discriminación, basados en méritos, competencias y políticas de acción afirmativa.

##### **2. En la vida académica:**

- Protege las libertades de cátedra, conciencia y pensamiento, asegurando que ningún miembro de la comunidad universitaria sea discriminado por su identidad de género.
- Promueve la corresponsabilidad en tareas de cuidado y liderazgo, mediante políticas de conciliación laboral-familiar.

##### **3. Desde los valores salesianos:**

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

- La Familiaridad se traduce en un trato respetuoso y afectivo que rechaza toda forma de violencia simbólica.
- La Solidaridad impulsa iniciativas que priorizan el bien común, con políticas de acción afirmativa para los grupos que estén menos representados, con énfasis en apoyo a programas de acompañamiento a víctimas de discriminación y carreras relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

### 1.3.- Valores institucionales

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

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


## 2. OBJETO

La Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) tiene como objeto promover la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria, consolidando un entorno inclusivo, libre de discriminación y violencia. Establece su aplicación a través de estrategias y acciones concretas que aseguren su cumplimiento efectivo.

En concordancia con los principios de justicia social, derechos humanos y educación inclusiva que orientan la misión salesiana, esta Política constituye un compromiso institucional para avanzar hacia una cultura universitaria que valore la diversidad y promueva relaciones igualitarias entre todas las personas que integran la comunidad de la UPS, que busca formar “buenos cristianos y honrados ciudadanos”.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la igualdad de género en la Universidad Politécnica Salesiana, promoviendo la participación equitativa de toda la comunidad universitaria e implementando de forma

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

sistemática acciones preventivas y programas permanentes de formación y sensibilización.

#### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- **Incorporar la perspectiva de género en la gestión institucional** para promover ambientes inclusivos y equitativos.
- **Implementar mecanismos de prevención y atención de la violencia de género**, garantizando procedimientos adecuados para la denuncia y el acompañamiento a los involucrados en el caso (denunciante y denunciado).
- **Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres** en la vida universitaria, promoviendo su liderazgo en espacios académicos y administrativos.
- **Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en equidad de género** mediante programas de capacitación, talleres y campañas educativas.
- **Incluir el enfoque de género en la producción científica y académica** a través del apoyo a investigaciones que aborden estas temáticas.
- **Implementar acciones afirmativas** para fortalecer la participación en igualdad de género en todo el proceso de selección y promoción.
- **Establecer indicadores de evaluación** para monitorear el cumplimiento de la política y su impacto dentro de la comunidad universitaria.
- **Evaluar regularmente** el progreso en materia de igualdad de género mediante indicadores claros, ajustando las acciones para alcanzar los objetivos establecidos.

#### 5. ALCANCE


La Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) es de aplicación obligatoria en todas sus sedes y procesos de gestión académica (docencia, vinculación e investigación) y administrativa, abarcando a toda la comunidad universitaria. Su implementación y cumplimiento alcanzarán a todos los grupos y ámbitos de acción: personal administrativo, docente, estudiantes, personas involucradas en los procesos de vinculación e investigación (internos o externos a la institución), proveedores y participantes en actividades organizadas por la UPS.

#### 6. DEFINICIONES

- **Género:** El género está definido como la construcción social y cultural basada en el sexo biológico, que asigna diferencias de roles, comportamientos, expectativas y características a hombres y mujeres, independientemente de sus diferencias biológicas. Es decir, el género no se refiere a lo que biológicamente son las personas, sino a lo que la sociedad espera que sean y hagan por su sexo de nacimiento. Por eso se afirma que el género es la “construcción psicosocial del sexo”.
- **Igualdad de género:** principio que garantiza que todas las personas, independientemente de su identidad y expresión de género y orientación sexual tengan los mismos derechos, oportunidades y acceso a recursos en todos los ámbitos de la vida universitaria, sin discriminación ni sesgos.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

- **Equidad de género:** acciones específicas que buscan corregir desigualdades históricas y estructurales entre mujeres, hombres y diversidades, promoviendo condiciones justas y equilibradas en la universidad.
- **No discriminación:** compromiso institucional para prevenir, sancionar y erradicar cualquier distinción, exclusión o restricción basada en género, identidad u orientación sexual, que impida el ejercicio pleno de derechos y oportunidades.
- **Violencia de género:** cualquier acto de violencia, física, psicológica, sexual, económica o simbólica, que se ejerza sobre una persona en razón de su género y que cause daño o sufrimiento, incluyendo el acoso y la discriminación en el entorno universitario.
- **Acoso:** conducta indeseada y no consentida basada en el género que afecta la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo dentro de la comunidad universitaria.
- **Paridad de género:** principio que busca garantizar una representación equitativa de personas del género femenino y masculino mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones dentro de la universidad.
- **Lenguaje inclusivo:** uso de un lenguaje que visibilice a todas las personas, evitando términos sexistas y promoviendo una comunicación equitativa y respetuosa en todos los documentos, procesos y actividades de la UPS.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** políticas y acciones que permiten equilibrar las responsabilidades laborales, académicas y personales, facilitando el acceso a permisos, horarios flexibles y otras medidas que favorezcan el bienestar de la comunidad universitaria sin discriminación de género.
- **Transversalización de género:** incorporación del enfoque de género en todas las áreas de la universidad: docencia, investigación, gestión administrativa, cultura y vinculación con la sociedad, con el objetivo de eliminar desigualdades estructurales.
- **Acción afirmativa:** medidas temporales y correctivas que buscan acelerar la igualdad de oportunidades para grupos históricamente marginados, sin que esto implique discriminación hacia otros grupos.
- **Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual:** conjunto de procedimientos institucionales que establecen las medidas de denuncia, atención y sanción frente a cualquier caso de violencia, acoso o discriminación de género dentro de la UPS.
- **Corresponsabilidad de género:** principio que promueve una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas, familiares y laborales entre todas las personas, sin que recaigan desproporcionadamente en un solo género.
- **Brecha de género:** diferencias sistemáticas en el acceso a derechos, oportunidades y recursos entre mujeres y hombres, las cuales deben ser corregidas mediante políticas institucionales.
- **Masculinidades positivas:** modelo de comportamiento basado en el respeto, la equidad y la deconstrucción de roles tradicionales de género, promoviendo una convivencia universitaria libre de violencia y discriminación.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026


## 7. GENERALIDADES

### 7.1. Fundamentos y Referencias

- Esta política se sustenta en:
  - La Constitución de la República del Ecuador, que reconoce el principio de igualdad y no discriminación, igualdad de derechos entre todas las personas.
  - Código de Trabajo, prohíbe la discriminación en la contratación, y promueve la permanencia y promoción.
  - La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que promueve la equidad de género en el ámbito académico.
  - Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018), desarrollar protocolos de prevención y atención de violencia de género.
  - Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) Publicada en el Registro Oficial N.º 234 del 20 de enero de 2023, esta ley busca garantizar la transversalización del enfoque de género en el ámbito laboral y educativo.
  - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).
  - Acuerdo Ministerial MDT-2024-013, emitido por el Ministerio del Trabajo, establece las directrices para la elaboración, implementación y registro de los Planes de Igualdad de Género en el sector privado y público en Ecuador.
  - Políticas para la presencia salesiana en la educación superior 2022 – 2026, en donde la política 4 Modelo Pedagógico menciona la importancia de “Desarrollar en cada una de las IUS un modelo pedagógico inspirado en el Sistema Preventivo que responda al propio contexto, como instrumento que permita alcanzar la finalidad educativo-pastoral de la entera comunidad académica”.

### 7.2. Principios Rectores

- **Igualdad y No Discriminación:** garantizar que todas las personas, sin distinción de género, identidad u orientación sexual, tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades dentro de la UPS. Se prohíbe cualquier forma de discriminación basada en género, asegurando condiciones equitativas en el acceso, permanencia y desarrollo en la universidad.
- **Equidad de Género:** reconocer que existen desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y diversidades sexo-genéricas, por lo que se adoptarán medidas correctivas que permitan garantizar condiciones justas y equitativas para todas las personas en la comunidad universitaria.
- **Perspectiva de Género y Transversalización:** incorporar el enfoque de género en la universidad. Este principio garantiza que todas las acciones institucionales contribuyan a eliminar brechas de género y promuevan la equidad en la UPS.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

- **Prevención y Erradicación de la Violencia de Género:** compromiso institucional para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación de género dentro del entorno universitario, garantizando mecanismos eficaces de denuncia, protección y acompañamiento a las víctimas.
- **Paridad y Participación Equitativa:** promover la representación equitativa de género en espacios de toma de decisiones y en los órganos de cogobierno universitario, asegurando la participación activa de mujeres y diversidades de género en la vida institucional.
- **Corresponsabilidad y Conciliación:** fomentar prácticas que permitan equilibrar la vida académica, laboral y personal.
- **Formación y Sensibilización:** incorporar la perspectiva de género en espacios de concientización para colaboradores y estudiantes.
- **Equidad y justicia social:** impulsar medidas que garanticen el acceso, la permanencia, la participación y el desarrollo equitativo de todas las personas en la vida universitaria, reconociendo las diferentes necesidades, trayectorias y contextos.

### 7.3. Ejes de Actuación

#### 7.3.1. UPS con procesos de selección y contratación con Enfoque de Género

Promueve para autoridades, personal docente y administrativo procesos de selección equitativos que garanticen la igualdad de oportunidades y eviten toda forma de discriminación por razones de sexo, género, etnia o movilidad humana.

#### 7.3.2. UPS sensibilizada y capacitada en temas de género e igualdad

Busca sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria en temáticas de género, fomentando el desarrollo profesional, la desconexión digital saludable, la eliminación de estereotipos y todo tipo de violencia en el entorno universitario, así como también, gestionar campañas y acciones de prevención para concientizar sobre derechos humanos.


#### 7.3.3. UPS paritaria y participativa

Fomenta la participación de mujeres colaboradoras de la UPS para cargos directivos y de liderazgo, mediante políticas de promoción transparentes basadas en el mérito y la igualdad de oportunidades.

#### 7.3.4. UPS sin brecha salarial

Garantiza a los colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana que a igual trabajo y responsabilidad corresponda igual remuneración, promoviendo una política salarial con enfoque de equidad.

#### 7.3.5. UPS con comunicación inclusiva y no sexista

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

Impulsa una comunicación inclusiva, no sexista y respetuosa de la diversidad, a través de campañas, prácticas comunicativas responsables y contenidos institucionales con perspectiva de género para la comunidad universitaria.

Socializa y mantiene informada a toda la comunidad universitaria acerca de la implementación de los Planes de Igualdad.

### **7.3.6. UPS conciliadora con la vida personal, familiar y laboral**

Establece medidas para los colaboradores de la UPS con la finalidad de equilibrar las responsabilidades personales, familiares y laborales favoreciendo entornos de trabajo inclusivos y corresponsables.

### **7.3.7. UPS con enfoque de género ante los riesgos**

Implementa acciones dirigidas a los colaboradores de la UPS para la prevención y protección de riesgos laborales con enfoque diferenciado, especialmente para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, considerando sus condiciones específicas.


### **7.3.8. UPS libre de violencia, acoso y discriminación**

Establece estrategias de prevención orientadas a identificar y transformar patrones socioculturales que puedan reproducir dinámicas de violencia, acoso o discriminación. Actúa de manera oportuna ante cualquier situación que vulnere los derechos de las personas, mediante procedimientos claros que contemplan la detección, atención y sanción de estos actos, bajo un enfoque de cero tolerancia.

Define rutas de actuación específicas que garantizan el acompañamiento adecuado tanto a quienes presentan denuncias como a las personas denunciadas, asegurando un trato justo, confidencial y con enfoque de derechos humanos. Asimismo, promueve medidas de protección y reparación integral para las personas afectadas por situaciones de violencia de género en el contexto universitario, con el fin de restituir sus derechos y fortalecer una cultura institucional libre de violencia.

### **7.3.9. UPS con enfoque de género e igualdad en su cultura institucional**

- Promueve una cultura organizacional igualitaria, mediante la transversalización del enfoque de género en la UPS y el compromiso con la formación continua y la mejora de la gestión de calidad con criterios de equidad.
- Potencia una comunidad estudiantil inclusiva, respetuosa de la igualdad de género y libre de violencia y discriminación.
- Extiende los principios de igualdad y no discriminación a las relaciones contractuales y de prestación de servicios de la UPS.
- Integra la perspectiva de género en las prácticas de gobernanza, contratación y relaciones con proveedores.
- Fomenta una cultura institucional de respeto a la diversidad sexual y de género, garantizando el trato digno, la inclusión y la no discriminación hacia personas LGBTIQ+.
- Dota de recursos humanos y económicos para el cumplimiento de las acciones del plan de igualdad, así como para su seguimiento y monitoreo.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

- Fortalece la comisión del Plan de Igualdad con la participación de representantes expertos en género.


#### **7.3.10. UPS con enfoque de género en la investigación, docencia y vinculación**

- Reconoce la conformación de equipos de investigación mixtos, fomenta las redes de trabajo de investigadoras mujeres, así como también, la elaboración y ejecución de programas y proyectos que promuevan la equidad de género, impulsando espacios de colaboración, mentoría y apoyo mutuo que visibilicen su aporte científico, académico y profesional.
- Fomenta acciones para visibilizar el aporte de las mujeres y diversidades en las ciencias.
- Impulsa mentorías en áreas de investigación con menor participación femenina.
- Prioriza la inclusión del enfoque de género en las áreas de conocimiento tradicionalmente marcadas por brechas de participación, como las disciplinas en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, promoviendo la equidad en el acceso, permanencia, representación y liderazgo de mujeres, y personas con identidades de género diversas en estos campos.
- Incorpora el componente de género como parte de los procesos de planificación y evaluación de los proyectos de vinculación.

#### **7.4. Normativa institucional con igualdad de género**

La Universidad Politécnica Salesiana, en su compromiso con la igualdad de género, ha desarrollado y adoptado normativas internas que garantizan un ambiente académico y laboral equitativo, libre de discriminación y violencia de género. Estas normativas responden a los principios institucionales de respeto a la dignidad humana, justicia social y equidad, alineándose con las leyes nacionales e internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género.

- Estatuto UPS
- Estatuto Federación de Estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana (FEUPS)
- Código de Ética
- Código de convivencia
- Protocolo de prevención e intervención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual
- Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento de Selección y Contratación del Personal Docente y Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana
- Reglamento Interno de Carrera y Escalafón de Personal Académico de la UPS
- Reglamento de Vinculación con la Sociedad
- Política Salarial para el Personal Docente y Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana
- Política de Incentivos para el Personal de la Universidad Politécnica Salesiana
- Política de Bienestar Universitario
- Política de Acción Afirmativa
- Políticas para la inclusión e integración de las personas con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

- Procesos disciplinarios y de aplicación del Art. 207 LOES para estudiantes y personal académico de la UPS
- Plan de Igualdad del Ministerio del Trabajo
- Plan de Igualdad del Consejo de Educación Superior

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La UPS implementará un sistema de monitoreo para evaluar el cumplimiento de esta Política, con la participación de directivos, estudiantes, docentes y personal administrativo. Se presentarán informes anuales sobre los avances y desafíos en la implementación de la política de género, validado por la Comisión del Plan de Igualdad y remitido al Consejo Superior.

### 8.1. Indicadores generales y responsables

#### Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano

- **Equidad en los procesos de selección y contratación**

Proporción de mujeres y hombres que participan y son contratados en cada convocatoria.

- **Participación femenina en liderazgo y toma de decisiones**

Presencia de mujeres en cargos directivos.

- **Brecha salarial de género**

Diferencia promedio de remuneración entre mujeres y hombres para puestos equivalentes.

- **Cobertura de formación y sensibilización en igualdad de género**

Porcentaje de los colaboradores que completa programas de capacitación y campañas de prevención.

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**


Número de colaboradores que acceden a medidas de flexibilidad, servicios, uso de espacios físicos, licencias y teletrabajo por corresponsabilidad.

- **Cultura institucional con enfoque de género**

Nivel de percepción de igualdad y respeto a la diversidad en las encuestas de clima institucional.

- **Prevención, atención y sanción de violencia, acoso y discriminación**

Tiempo de respuesta y resolución de denuncias, y aplicación de medidas de protección y reparación de casos de colaboradores.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

### **Secretaría Técnica de Bienestar Universitario**

- **Cobertura de formación y sensibilización en igualdad de género**

Porcentaje de la comunidad estudiantil que completa programas de capacitación y campañas de prevención.

- **Prevención, atención y sanción de violencia, acoso y discriminación**

Tiempo de respuesta y resolución de denuncias, y aplicación de medidas de protección y reparación de casos de estudiantes.

### **Secretaría Técnica de Comunicación**

- **Comunicación inclusiva y no sexista**

Cantidad de documentos y piezas comunicacionales que cumplen con criterios de lenguaje inclusivo.

### **Unidad de Seguridad, Salud y Medio Ambiente – UNISSMA**

- **Prevención y protección de riesgos laborales con enfoque de género**

Implementación efectiva de medidas diferenciadas, especialmente para gestantes y personas lactantes.

### **Vicerrectorado de Investigación**

- **Integración del enfoque de género en investigación**

Número de proyectos de investigación que incorporan perspectiva de género y visibilizan a mujeres y diversidades.

### **Secretaría Técnica de Vinculación con la sociedad**

- **Integración del enfoque de género en vinculación**


Número de proyectos o actividades de vinculación que incorporan perspectiva de género y visibilizan a mujeres y diversidades.

## **9. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

Para asegurar la correcta implementación, seguimiento y mejora continua de la Política de Igualdad de Género en la UPS, se establecen los siguientes roles y responsabilidades:

### **9.1. Consejo Superior**

- Aprobar la Política de Igualdad de Género y sus actualizaciones.
- Garantizar los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para implementar y dar seguimiento a la Política.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

## 9.2.Comisión del Plan de Igualdad

- Coordinar la implementación, monitoreo y evaluación de la Política en toda la institución.
- Analizar los informes anuales de cumplimiento e impacto, y proponer medidas de mejora.
- Acompañar la revisión periódica y actualización de la Política.

## 9.3.Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

- Promover la atención y acompañamiento a estudiantes afectados por situaciones de acoso, discriminación o violencia de género.
- Coordinar con las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario el acceso de estudiantes a servicios de apoyo psicosocial y canales de denuncia.
- Proponer planes de campañas de sensibilización y acciones afirmativas.

## 9.4.Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano

- Promover la atención y acompañamiento a los colaboradores afectados por situaciones de acoso, discriminación o violencia de género.
- Garantizar procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional libres de sesgos de género, y alineados a esta Política.
- Monitorear la equidad salarial y proponer acciones correctivas en caso de brechas detectadas.
- Gestionar procesos de capacitación en igualdad de género dirigido a los colaboradores.
- Proponer planes de campañas de sensibilización y acciones afirmativas.
- Gestionar acciones afirmativas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.


## 9.5.Secretaría Técnica de Comunicación

- Asegurar la comunicación no sexista y la difusión de información relevante sobre la igualdad de género.
- Planificar y ejecutar campañas informativas y de sensibilización.

## 9.6.Procuraduría

- Asesorar jurídicamente en situaciones relacionadas con la igualdad de género, acoso, violencia o discriminación.
- Asegurar la incorporación de cláusulas de igualdad de género en contratos y convenios correspondientes.

## 9.7.Secretaría Técnica de Vinculación con la Sociedad

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026


- Procurar la aplicación de la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades de vinculación con la sociedad desarrollada por la UPS.
- Fomentar la participación equitativa de mujeres, hombres y personas con identidades de género diversos en iniciativas de vinculación, tanto en calidad de beneficiarios como de participantes y líderes.
- Impulsar alianzas y proyectos conjuntos con organizaciones externas (comunitarias, gubernamentales, ONGs, sector privado) que contribuyen a la igualdad de género y la diversidad en los ámbitos social, laboral y académico.
- Animar la generación y difusión de buenas prácticas en materia de igualdad de género en el trabajo con comunidades externas, haciendo visible el compromiso institucional fuera del campus.

### **9.8. Vicerrectorado Académico y Vicerrectorado de Investigación**

- Promover la creación de proyectos de investigación en igualdad de género.
- Animar la participación y el liderazgo de mujeres y personas diversas en proyectos de investigación y actividades académicas.
- Impulsar la incorporación en programas de innovación docente y académica.
- Fomentar la participación y liderazgo de mujeres y personas con identidades de género diversos en equipos de investigación, instancias de decisión académica y redes científicas.
- Promover que los procesos de selección, promoción y reconocimiento académico e investigativo sean equitativos y libres de discriminación de género.
- Coordinar la aplicación de estrategias con otras secretarías, comisiones y unidades institucionales para fortalecer la cultura de igualdad y eliminar barreras de género en todos los ámbitos académicos y de investigación.
- Impulsar la formación continua en igualdad de género en el ámbito de la docencia, investigación y gestión universitaria para todo el personal a su cargo.

### **9.9. Vicerrectorado de Posgrado**

- Fomentar la participación, el liderazgo y la representación equitativa de mujeres y personas con identidades de género diversos en todas las instancias de decisión, tribunales, comités académicos y equipos de investigación de posgrado.
- Promover la implementación de programas y acciones de sensibilización, formación y capacitación en igualdad de género para docentes, estudiantes y personal involucrados en la educación de posgrados.
- Coordinar la aplicación de estrategias con otros vicerrectorados, secretarías y la Comisión del Plan de Igualdad para fortalecer la cultura institucional de equidad en el ámbito de posgrados, y colaborar en acciones institucionales relacionadas con la igualdad de género.
- Vigilar la aplicación de protocolos y normativas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso, discriminación o violencia de género en el contexto de programas de posgrados.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

### 9.10. Unidad de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

- Identificar y prevenir riesgos laborales diferenciados y relacionados con género, con énfasis en mujeres en periodo de gestación y lactancia.
- Gestionar que los espacios físicos sean accesibles, inclusivos y seguros para todas las personas.

### 9.11. Toda la Comunidad Universitaria (Estudiantes, Personal Docente y Administrativo, Proveedores)

- Cumplir y respetar la Política, promoviendo un ambiente universitario inclusivo, libre de discriminación y violencia de género.
- Notificar cualquier comportamiento discriminatorio o violento conforme a los canales y protocolos establecidos.

Todas las instancias responsables deberán llevar a cabo un registro sistemático de las acciones implementadas en el marco de la Política de Igualdad de Género.

- Se elaborarán y presentarán informes periódicos (al menos una vez al año) sobre los avances, desafíos y resultados alcanzados en el cumplimiento de la política.
- Los informes deben ser remitidos a la Comisión del Plan de Igualdad.
- Con base en estos informes, se identificarán áreas de mejora y se ajustarán las estrategias según los resultados obtenidos.
- Los resultados relevantes podrán ser socializados con la comunidad universitaria, promoviendo la rendición de cuentas y la transparencia.

## 10. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

La política de igualdad de género será comunicada a todos los estudiantes y colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana a través de:


- Publicaciones en el portal web institucional.
- Circulares institucionales y correos electrónicos.

## 11. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DE CORRESPONSABILIDAD

La inobservancia de esta Política o su incumplimiento, especialmente en casos de violencia, acoso o discriminación, podrá conllevar responsabilidades administrativas, civiles o penales conforme a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Código Orgánico Integral Penal (COIP), Código del Trabajo, Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual y normativa institucional.

## 12. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

- La UPS, a través de sus autoridades, departamentos y comunidad universitaria, asume el compromiso de implementar, monitorear y fortalecer esta Política como parte fundamental de su misión y valores institucionales, y será impulsada por la

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

alta dirección y aplicada en todas las áreas de la institución. La Política se revisará anualmente para asegurar su pertinencia y eficacia, adaptándose a las necesidades cambiantes de nuestra institución y su entorno.

### 13. DISPOSICIONES FINALES

Esta Política entra en vigor a partir de su aprobación por las autoridades universitarias y será revisada periódicamente para garantizar su actualización y pertinencia.

### 14. CONTROL DE VERSIONES

Número de Versión	Fecha de Aprobación	Tipo de Aprobación	Descripción del Cambio
1	dd-mm-aaaa	Nuevo Documento	

### 15. REFERENCIAS

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica de Educación Superior (Reforma el 2 de agosto de 2018). Registro Oficial Suplemento 297.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Registro Oficial Suplemento N. ° 175, 05 de febrero de 2018.


Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Registro Oficial Suplemento N. ° 234, 20 de enero de 2023.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024, 05 de febrero). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013: Directrices para el registro de los Planes de Igualdad. Registro Oficial Suplemento N. ° 492.

Instituciones Salesianas de Educación Superior. (2022). Políticas para la presencia salesiana en la educación superior 2022 – 2026.

Secretaría Técnica de Bienestar Universitario de la Universidad Politécnica Salesiana (2024). Sexto Plan Institucional de Igualdad entre los actores de Educación Superior en la Universidad Politécnica Salesiana. Febrero 2024. Recuperado el 21 de abril de 2025. Disponible en: [https://www.ups.edu.ec/documents/20121/348034/Sexto+Plan+Institucional+de+Igualdad+A%C3%B1o+2024\\_22febrero2024.pdf/433f7014-7f56-736e-6ade-3eca7a5e77f7?t=1710261194493](https://www.ups.edu.ec/documents/20121/348034/Sexto+Plan+Institucional+de+Igualdad+A%C3%B1o+2024_22febrero2024.pdf/433f7014-7f56-736e-6ade-3eca7a5e77f7?t=1710261194493).

Comisión del Plan de igualdad (2024) I plan de Igualdad. (2024-2028). Recuperado el 21 de abril de 2025. Disponible en:

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

<https://www.ups.edu.ec/documents/20121/256968/Plan+de+Igualdad+UPS+2024-2028.pdf>

UNESCO. (2015). Género y Educación: Logros y desafíos en América Latina y el Caribe. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.


Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres.

Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2022). Avances y desafíos de la transversalización del enfoque de género en las universidades de América Latina.

## 16. ANEXOS

### Anexo 1: Responsables de instancia

<b>Instancia</b>	<b>Responsable</b>	<b>Correo electrónico</b>
Bienestar Universitario	Psic. Silvia Gómez, Mtr. Secretaria Técnica de Bienestar Universitario	sgomez@ups.edu.ec
Gestión de Talento Humano	Lcdo. Paul Flores, Mtr. Secretario Técnico de Gestión del Talento Humano	pflores@ups.edu.ec
Gestión de Talento Humano	Lcda. Paola Bacuilima Trabajadora Social	abacuilima@ups.edu.ec
Procuraduría	Dra. Ana María Reino, Mtr. Procuradora	areino@ups.edu.ec
Procuraduría	Ab. Valeria Ordoñez, Mtr. Asistente de Procuraduría	vordonezs@ups.edu.ec
Bienestar Universitario	Ing. Marcela Campoverde, Mtr. Asistente de la Secretaría Técnica de Bienestar Universitario	mcampoverdet@ups.edu.ec
ADETUPS - Cuenca	Lcda. Luz Marina Castillo, PhD. Presidenta de la ADETUPS – Cuenca	lcastilloa@ups.edu.ec
ADAUPS – Quito	Lcdo. Roberto Ríos, PhD. Presidente de la ADAUPS – Quito	rrios@ups.edu.ec
ADAUPS – Guayaquil	Ing. César Cáceres, Mtr. Presidente de la ADAUPS – Guayaquil	frangel@ups.edu.ec

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

Comunicación	Lcdo. Ángel Torres, PhD Secretario Técnico de Comunicación	atorrest@ups.edu.ec
Seguridad, Salud y Medio Ambiente	Ing. Klever Ochoa, Mtr. Técnico de Seguridad, Salud y Medio Ambiente	kochoa@ups.edu.ec
Planeación, Evaluación y Acreditación	Ing. Germán Parra, Mtr. Secretario Técnico de Planeación, Evaluación y Acreditación	gparra@ups.edu.ec

### CONTROL DE VERSIONES

Número de Versión	Fecha de Aprobación	Tipo de Aprobación	Descripción del Cambio	Vigente desde	Vigente hasta
1	21-01-2026	Resolución Consejo Superior N°028-01-2026-01-21	Nuevo documento	21-01-2026	reforma/derogatoria

### ANEXOS

#### FORMATO:

### INFORME ANUAL DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO – UPS

**Nombre de la Unidad / Secretaría / Vicerrectorado:**

**Responsable de la elaboración del informe:**

**Cargo:**


**Correo institucional:**

**Fecha de elaboración:**

**Periodo evaluado:** (Ej.: Enero–Diciembre 2026)

#### 1. RESUMEN EJECUTIVO

(Descripción breve del estado del cumplimiento durante el periodo: avances principales, acciones destacadas, dificultades relevantes).

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

**Síntesis de logros:**

.....

**Principales desafíos (normativos, presupuestarios, culturales, de gestión u otros):**

.....

**2. ACCIONES IMPLEMENTADAS EN EL PERIODO**

N°	Acción ejecutada	Objetivo de la acción	Población / Área beneficiaria	Responsable interno	Fecha de ejecución	Evidencias adjuntas (actas, informes, fotos, links)
1						
2						
3						

**3. SEGUIMIENTO DE INDICADORES POR ÁREAS ESTRATÉGICAS**

(Cada instancia reportará únicamente los indicadores que le correspondan).


Indicadores	Fórmula	Resultado del periodo	Interpretación

**5. MEDIDAS DE MEJORA Y PLAN DE ACCIONES PARA EL SIGUIENTE PERIODO**

N°	Acción propuesta	Objetivo	Responsable	Recursos necesarios	Fecha estimada de cumplimiento
1					
2					

**6. DECLARACIÓN Y REMISIÓN**

El presente informe se remite a la **Comisión de Igualdad** para efectos de análisis, seguimiento y verificación institucional.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

## Firma responsable

Nombre y cargo

Unidad / Secretaría / Vicerrectorado

Universidad Politécnica Salesiana

**Fecha de envío:** // \_\_\_\_\_

## 7. ANEXOS

(Adjuntar en carpeta o links institucionales)

- Evidencias documentales
- Registros estadísticos
- Actas o informes de actividades
- Material gráfico o comunicacional
- Otros (especificar)

### ANEXO 2:


## GUÍA METODOLÓGICA PARA EL CÁLCULO E INTERPRETACIÓN DE INDICADORES DE IGUALDAD DE GÉNERO – UPS

### 1. Propósito del Anexo

La presente guía establece la metodología estandarizada para **recopilar, calcular, analizar e interpretar los indicadores de seguimiento** de la Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana, con el fin de garantizar la comparabilidad, trazabilidad y evaluación periódica de su implementación.

### 2. Procedimiento General para el Registro de Indicadores

Paso	Descripción
<b>1. Recopilación de Información</b>	Obtener datos desde las fuentes institucionales: nóminas, sistemas administrativos, actas, reportes de capacitación, encuestas, registros de denuncias y proyectos.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

<b>2. Cálculo del Indicador</b>	Aplicar la fórmula correspondiente según el indicador. Introducir los valores en el informe anual de cumplimiento de la Política de Igualdad de Género.
<b>3. Interpretación de Resultados</b>	Comparar los porcentajes obtenidos con los rangos de referencia de igualdad/paridad para identificar avances, brechas o concentraciones.
<b>4. Análisis y Observaciones</b>	Registrar causas, factores asociados y acciones clave. Señalar necesidades de intervención o fortalecimiento.
<b>5. Presentación en Informe Anual</b>	Consolidar los resultados en el informe institucional remitido a la Comisión de Igualdad.

### 3. Indicadores por Áreas Estratégicas

Cada área institucional reportará únicamente los indicadores que correspondan a sus competencias.

#### Selección y Contratación — Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano


Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Equidad en selección y contratación	<b>Ejemplo de fórmula:</b> $(N.^{\circ} \text{ de mujeres contratadas} / \text{total contratados}) \times 100$	Si de 10 contratos, 6 son mujeres, el indicador: 60%

#### 1.- Recopila y registra la información

- Junta los datos de tu área (por ejemplo: contrataciones, salarios, asistentes a capacitaciones, denuncias resultadas) desde los sistemas institucionales, nóminas, informes o encuestas.

#### 2.- Llena cada campo en Excel

- En la columna “Indicador”, identifica cuál vas a evaluar (ejemplo: “Equidad en selección y contratación”).
- En la columna “Fórmula”, utilice la fórmula indicada (por ejemplo, (No. de mujeres contratadas / total contratados) × 100).

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

- Calcula el valor con los datos reales de tu área para el periodo que analiza y pon el resultado en la columna de “Ejemplo de aplicación”.

### 3.- Lee e interpreta el resultado

- El porcentaje obtenido te lleva a una conclusión:
- Si el valor está cerca del 50%, hay paridad.
- Si es mucho menor o mayor, hay brecha o concentración (por ejemplo, mayoría de un género en contrataciones).

### 4.- Presenta y analiza

- Los resultados pueden ser graficados en Excel para visualizar tendencias, brechas o avances, facilitando el monitoreo anual.
- Analiza los valores en conjunto: revisa si hay áreas que cumplen metas y otras que requieren acciones correctivas.

### 5.- ¿Cómo se hace la lectura de los resultados?

- Resultados altos (ejemplo: 70% participación femenina en cargos directivos) indican cumplimiento de igualdad de género en ese ámbito.
- Resultados bajos (ejemplo: 10% cobertura de formación) alertan sobre necesidad de fortalecer acciones, campañas o mecanismos institucionales.
- Las comparaciones temporales (repetir los cálculos año a año) permiten ver avances o retrocesos y ajustar políticas.

### Equidad en selección y contratación


- En 2025: 55% mujeres, 45 % hombres.
- En 2024: 48% mujeres, 52% hombres.

### Lectura:

- Existe una tendencia positiva hacia la paridad. Puedes concluir que tu proceso de selección es progresivamente más equitativo y la política está teniendo efecto.

### Ejemplo visual

AÑO	% Mujeres Contratadas	Interpretación
2024	45%	Se acerca a la paridad, buen resultado.
2025	60%	Mejóro la paridad para mujeres, el proceso fue más equitativo.
2026	80%	Hay concentración, revise si existe discriminación hacia los hombres.

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	Versión N°	1.0
		Vigencia	2026
		Nivel de confidencialidad	Pública
		Última revisión	21-01-2026


En la práctica, los organismos internacionales y políticas públicas consideran paritario un rango que va del 47% al 53% para cada género, porque no siempre es posible tener exactamente el 50%.

## 2. Liderazgo — Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Participación femenina en liderazgo	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> (Nº de mujeres en cargos directivos / total cargos directivos) × 100</p> <p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Participación femenina en liderazgo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un bajo porcentaje (menos del 47%) indica presencia insuficiente de mujeres y necesidad de fortalecer políticas de liderazgo femenino.</li> <li>• Un porcentaje alrededor del 50% se interpreta como paridad</li> <li>• Un porcentaje muy elevado (más del 53%) sugiere concentración femenina, que también requiere analizar las causas.</li> </ul>	<p><b>Ejemplo de aplicación:</b></p> <p>7 mujeres de 20 colaboradores en cargos directivos → 35%</p>


## 3. Brecha Salarial de Género — Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Brecha salarial	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> (Promedio salario hombres – promedio salario mujeres) / promedio salario hombres] × 100</p> <p><b>Ejemplo de Interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El resultado se interpreta que, en promedio, las mujeres ganan 16.67% menos que los hombres en ese período y contexto, evidenciando una brecha salarial de género.</li> <li>• Una brecha alta revela desigualdad estructural o discriminación salarial; el objetivo institucional es que la brecha se acercará a 0%, lo que significaría igualdad en remuneración por puesto equivalente y condiciones iguales.</li> </ul>	<p>Si hombres ganan 1200 y mujeres 1000, existe el 16,67% de diferencia en salarios.</p>

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

#### 4. Formación en género — Secretaría Técnica de Bienestar Universitario y Gestión del Talento Humano

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<p><b>Ejemplo de indicador:</b></p> <p>Cobertura de formación en género</p>	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> (Participantes en formación / total comunidad universitaria) × 100</p> <p><b>Ejemplo de Interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje alto (más del 60%): refleja que la mayoría de la comunidad está sensibilizada y formada en igualdad de género.</li> <li>• Porcentaje medio (30%-60%): demuestra avances, pero muestra que todavía es posible ampliar la cobertura.</li> <li>• Porcentaje bajo (menos del 30%): indica que se requiere fortalecer la formación, campañas o mecanismos institucionales para lograr un mayor alcance.</li> </ul>	<p>(200/1000)×100 ( 200 estudiantes/ colaboradores capacitados en género sobre 1000 estudiantes/ colaboradores de la comunidad universitaria = 20% de estudiantes/colaboradores capacitados en género.</p>


	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	Versión N°	1.0
		Vigencia	2026
		Nivel de confidencialidad	Pública
		Ultima revisión	21-01-2026

### 5. Comunicación inclusiva — Secretaría Técnica de Comunicación

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Comunicación inclusiva y no sexista	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> Número de documentos/piezas incluidas/ Total de documentos/piezas revisadas x100</p> <p><b>Ejemplo de Interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El resultado de 52,5% indica que poco más de la mitad de las comunicaciones revisadas en la universidad cumplen con enfoque de lenguaje inclusivo y no sexista.</li> <li>Si el resultado es bajo (por ejemplo, menos del 30%) es necesario fortalecer la capacitación y la revisión de documentos antes de la publicación.</li> <li>Si el resultado es alto (más del 80%) refleja un buen avance en implementación y cultura institucional inclusiva.</li> </ul>	$(42/80) \times 100 = 52,5\%$ 42 publicaciones o noticias con enfoque en lenguaje inclusivo y no sexista de 80 publicaciones o noticias en el año = 52,5%

### 6. Conciliación Vida Personal, Familiar y Laboral — Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano


Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Colaboradores beneficiados	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> (Beneficiados / total colaboradores) × 100</p> <p><b>Ejemplo de Interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>80 colaboradores han recibido algún beneficio (por ejemplo, flexibilización de horarios, acceso a teletrabajo, apoyo social). El total de colaboradores en la universidad es 250.</li> <li>Si el porcentaje es alto (por ejemplo, más del 70%), significa que la política o programa beneficia a la mayoría y tiene buen alcance.</li> <li>Si el porcentaje está entre 40% y 70%, indica avance, pero aún hay oportunidad de ampliar el impacto.</li> </ul>	$(80/250) \times 100 = 32\%$ 80 colaboradores que han recibido algún beneficio de 250 colaboradores = 32% de colaboradores que han recibido algún beneficio, por ejemplo: flexibilización de horarios, acceso a teletrabajo, apoyo social)

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	Versión N°	1.0
		Vigencia	2026
		Nivel de confidencialidad	Pública
		Última revisión	21-01-2026

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si es bajo (menos del 30%), hay que revisar las barreras: puede ser que los requisitos sean difíciles, la difusión insuficiente o el programa esté poco adaptado. En ese caso, sería recomendable mejorar el acceso y cobertura de los beneficios.</li> </ul>	

### 7. Prevención de Riesgos Laborales con Enfoque de Género — Unidad de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b>  Acciones preventivas implementadas	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> (Acciones ejecutadas / riesgos identificados) × 100</p> <p><b>Ejemplo de interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Interpretación: en el año se identificaron 15 riesgos laborales específicos (como caídas, exposición a sustancias, instalaciones inadecuadas, etc.). Se han ejecutado 10 acciones preventivas para controlar o eliminar esos riesgos (procedimientos, capacitaciones, adquisiciones de equipo, mejoras de infraestructura).</li> <li>Porcentaje alto (ejemplo, más del 80%): demuestra que la mayoría de los riesgos identificados han sido abordados con preventivas, la cual estas medidas indica una gestión proactiva y eficaz por parte del área responsable.</li> <li>Porcentaje medio (entre 50% y 80%): refleja que existen esfuerzos importantes, pero todavía hay riesgos a la espera de acción.</li> <li>Porcentaje bajo (menos del 50%): advierte que hay muchos riesgos sin tratar, lo que puede significar problemas en la gestión institucional, falta de recursos o planificación deficiente.</li> </ul>	$(10/15) \times 100 = 66,7\%$  10 acciones ejecutadas de 15 riesgos identificados = 66,7%


	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

### 8. Prevención, atención y sanción de violencia, acoso y discriminación – Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual.

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Eficacia en denuncias	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> (Denuncias resueltas / total denuncias recibidas) × 100</p> <p><b>Ejemplo de Interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje alto (por ejemplo, mayor al 80%): indica que la institución está respondiendo y resolviendo la mayoría de las denuncias, lo que refleja eficacia, confianza y funcionamiento adecuado del sistema.</li> <li>• Porcentaje medio (entre 50% y 80%): existe cumplimiento, pero pueden existir demoras, casos pendientes o procesos de mejora en la gestión de denuncias.</li> <li>• Porcentaje bajo (menos de 50%): denota problemas importantes, como falta de procesamiento, demoras, baja capacidad de respuesta o falta de confianza en el sistema. Indica necesidad de fortalecer protocolos, recursos y comunicación.</li> </ul>	$(24/) \times 100 = 80\%$ 24 denuncias resueltas de 100 denuncias recibidas = 80% de denuncias resueltas.

### 9. Cultura Institucional — Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Respuestas positivas en clima de igualdad	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> Cantidad de respuestas positivas/ Total de encuestados x 100.</p> <p><b>Ejemplo de Interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje alto (por ejemplo, más del 70%): indica que la mayoría considera que hay igualdad de género y que el ambiente institucional es favorable, lo que habla de buena cultura y política interna.</li> </ul>	Si 300/400 encuestados consideran positiva la igualdad: $(300/400) * 100 = 75\%$ 300 respuestas positivas de la encuesta de 400 respuestas en total =

	<b>Política de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica Salesiana</b>	<b>Versión N°</b>	1.0
		<b>Vigencia</b>	2026
		<b>Nivel de confidencialidad</b>	Pública
		<b>Ultima revisión</b>	21-01-2026

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje medio (entre 50% y 70%): muestra avances, pero también oportunidades para fortalecer la percepción y mejorar áreas.</li> <li>• Porcentaje bajo (menos de 50%): evidencia problemas, como falta de sensibilización, barreras culturales o deficiencia en implementación de políticas y requiere intervención prioritaria.</li> </ul>	75% de respuestas positivas.

### 10. Investigación y Vinculación — Vicerrectorado de Investigación y Secretaría Técnica de Vinculación con la sociedad.

Indicador	Fórmula	Ejemplo de aplicación
<b>Ejemplo de indicador:</b> Proyectos con enfoque de género	<p><b>Ejemplo de fórmula:</b> <math>(N^{\circ} \text{ de proyectos con enfoque de género} / \text{total proyectos}) \times 100</math></p> <p><b>Ejemplo de interpretación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje alto (por ejemplo, el 40% o 50%): indica que la mitad de los proyectos de investigación o vinculación integran análisis de género, perspectiva inclusivas o estrategias para reducir brechas.</li> <li>• Porcentaje medio (20% o menos del 40%): muestra avances, pero también oportunidades para fortalecer la incorporación del enfoque de género en los proyectos de investigación o vinculación.</li> <li>• Porcentaje bajo (menos de 20%): evidencia problemas, no se está aplicando de manera adecuada el enfoque de género en los proyectos de vinculación o investigación. Hay poca sensibilización o no se le considera prioritario.</li> </ul>	$(10 \text{ proyectos de investigación con enfoque de género} / 50 \text{ proyecto de investigación publicados}) * 100 = 20\%$