Plan de **Igualdad**

UNIVERSIDAD HEMISFERIOS

UNIVERSIDAD HEMISFERIOS

PLAN DE IGUALDAD

Universidad de Los Hemisferios

2026 – 2030

Paseo de La Universidad Nro. 300
& Juan Díaz (Iñaquito Alto)

uhemisferios.edu.ec

uhemisferios uhe.oficial uhe_oficial Universidad Hemisferios

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La Universidad de Los Hemisferios (UHE), fiel a su Ideario que sitúa la dignidad de la persona humana como centro de su labor, y que la reconoce como garante y promotora de la diversidad cultural, étnica, geográfica y humanística de nuestro país, prestando especial atención a los sectores más vulnerables, las minorías culturales y las comunidades menos atendidas, presenta el Plan de Igualdad como un instrumento para garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato entre todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

Marco legal externo:

- **Constitución de la República del Ecuador**: Arts. 11, 66 y 70 (Principios Fundamentales e Igualdad); Arts. 26, 345 y 348 (Derecho a la Educación y Educación Superior); Arts. 36, 39, 47, 48, 67 y 69 (Grupos de Atención Prioritaria); Arts. 57, 61, 95, 156 y 157 (Interculturalidad y Participación); Arts. 325, 329, 330, 331, 334 y 341 (Trabajo, Seguridad Social y Economía); Arts. 76, 83, 116, 170, 210 y 310 (Garantías Judiciales y Administración Pública), entre otros.
- **Ley Orgánica de Educación Superior (LOES):** Principios de Igualdad y Equidad (Arts. 2, 5 y 71*); Interculturalidad y Diálogo de Saberes (Arts. 13 y 93); Inclusión y Grupos de Atención Prioritaria (Arts. 76 y Disposición General Sexta); Bienestar y No Violencia (Art. 86); Mérito y Carrera Académica (Art. 150).

  El artículo 71 de la LOES señala:

  > El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad. Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los

> medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades. Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.

- **Reglamento Régimen Académico** (RA_CES) (CES, 2022): Arts.: 5, 13, 16, 68 y 131.

- **Reglamento para garantizar la Igualdad en las Instituciones de Educación Superior** (RIIES-CES) (CES, 2017).

- **Modelo de Evaluación Externa con fines de Acreditación CACES 2023:** El Plan de Igualdad constituye una respuesta al Indicador 7: Igualdad de Oportunidades e Interculturalidad, dentro del Subcriterio 3 (Principios y Valores) y del Criterio 1 (Condiciones Institucionales).
- **Agenda 2030:** El Plan de Igualdad responde también a una visión global que se resume en los objetivos de desarrollo sostenible; en particular, se alinea con los ODS 4. Educación de calidad, 5. Igualdad de género y 10. Reducción de las desigualdades

Al citar la normativa externa, la Universidad de Los Hemisferios evidencia su voluntad de cumplir con el mandato legal de garantizar el acceso por mérito, proteger a grupos vulnerables, fomentar la intereculturalidad y asegugurar la igualdad laboral. Igualmente, de prevenir la violencia a través de la dirección de Bienestar Universitario, promover la interculturalidad en el currículo y mantener un programa equitativo de becas y ayudas para sus estudiantes.

2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA E IDENTIDAD

¿**Por qué?** se ha diseñado un Plan de Igualdad:

Por su inspiración cristiana, la Universidad de Los Hemisferios cree en la dignidad humana que hace de cada persona un ser único, irrepetible y trascendente, reconoce el valor de su aporte en un entorno de colaboración, desde el ejercicio de una libertad responsable.

Asimismo, la Universidad de Los Hemisferios confía en que la búsqueda del camino para alcanzar la propia plenitud es una tarea personal, lo que implica un perfeccionamiento humano no individualista ni consumista, sino abierto y trascendente. Para ello, busca inspirar, mediante el ejemplo de un liderazgo sano y comprometido con el respeto a la persona, una cultura de igualdad.

El Plan de Igualdad responde a los principios declarados en el Ideario de la Universidad de Los Hemisferios, y está alineado con el Modelo Educativo (2024), el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (2025-2030), el Reglamento Académico interno y la Política de Acción Afirmativa de la Universidad (2024).

- **Ideario:** La relación entre el Plan de Igualdad 2026-2030 y el Ideario de la Universidad de Los Hemisferios es directa y fundacional, ya que el Ideario actúa como la base filosófica que justifica y da sentido a todas las políticas de equidad de la Universidad. La relación se materializa a través de los siguientes conceptos clave: 1. La dignidad humana como eje central. El Ideario establece una visión profundamente humana de inspiración cristiana, que promueve el respeto a la dignidad de cada persona y el aprecio por todas las culturas. El Plan de Igualdad define su "por qué" basándose en esta misma inspiración y busca transformar la cultura institucional basándose en el respeto a la persona. 2. La libertad responsable y el espíritu de servicio. El Ideario propone una educación basada en la "libertad responsable", donde la autoridad se entiende como servicio y se fomenta un ambiente de "amable libertad". El Plan de Igualdad se basa en el mismo principio de la "libertad responsable" para definir cómo los miembros de la comunidad deben colaborar en un entorno de equidad. Además, vincula la formación y la investigación con el servicio a los más necesitados y la solución de problemas sociales. 3. Atención a sectores vulnerables. El Ideario declara explícitamente que la Universidad presta atención a los sectores más vulnerables, minorías culturales y comunidades menos atendidas. El Plan de Igualdad traduce esta declaración en el eje de "opción preferencial" que guía la asignación de becas y recursos hacia quienes enfrentan mayores desventajas sociales o vulnerabilidad. También establece la "equidad y protección" como principio rector para tutelar los derechos de grupos de atención

prioritaria. 4. Interculturalidad y diálogo de saberes. El Ideario reconoce a la Universidad como garante de la diversidad cultural y étnica de la nación ecuatoriana, promoviendo la pluralidad de enfoques para mejorar la sociedad. El Plan de Igualdad operativiza esta declaración a través del eje de Interculturalidad, buscando transversalizar el diálogo de saberes en la docencia e investigación para que se respete la identidad cultural de todos los miembros y promover el aprecio por la diversidad cultural. 5. Excelencia profundamente humana. En el Ideario se declara que la Universidad busca formar personas justas que busquen la verdad y transformen la sociedad mediante un trabajo bien hecho. El Plan de Igualdad alinea el desarrollo integral e incluyente con la excelencia profundamente humana, enfocándose en eliminar barreras para procurar que cada miembro de la comunidad universitaria, en particular los alumnos, alcancen su plenitud personal y profesional.

- **Modelo Educativo 2024:** El Plan de Igualdad adopta el enfoque de "igualdad de oportunidades en función de méritos", garantizando el acceso a la educación superior, de acuerdo con el mérito académico, sin distinción de sexo, raza, credo o ideología. "Por su inspiración cristiana, la Universidad de Los Hemisferios promueve un enfoque de igualdad de oportunidades y no discriminación, que se basa en el respeto a la dignidad humana que hace de cada persona un ser único, irrepetible y trascendente, y en el reconocimiento del valor del aporte libre y responsable de cada persona en un entornode colaboración y ayuda mutua. Confía en la capacidad personal para buscar y alcanzar la propia plenitud, lo que implica un perfeccionamiento humano no individualista ni consumista, sino abierto y trascendente. Por ello, busca inspirar, mediante el ejemplo de un liderazgo sano y comprometido con el respeto a la persona y a propiciar una cultura de igualdad" (Modelo Educativo, p. 10).

- **Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2025-2030:** El Plan de Igualdad se articula directamente con el con el eje estratégico 1 del PEDI: Formación Integral y Éxito Académico con Equidad, y con el eje estratégico 5: Cultura Humanista, cuyo objetivo es fortalecer la identidad institucional y la convivencia armónica.

Para lograr dicho **propósito,** se establecen los siguientes lineamientos base:

- *Tone at the Top*: Es la implicación del compromiso que va desde las autoridades ejecutivas hacia la comunidad universitaria, pues ninguna política o práctica sería eficaz sin que la alta dirección sea coherente y consistente. Se trata de predicar con el ejemplo.[1]

- GRC (*Governance, Risk* & *Compliance*): Es una estrategia organizacional para gestionar la gobernanza, la gestión de riesgos y el cumplimiento de la normativa institucional y gubernamental.[2]

- Transformación de la cultura organizacional: Se manifiesta a través del comportamiento de cada uno de sus miembros dentro y fuera del ambiente laboral. Se busca la práctica transversal de los principios de igualdad e interculturalidad en todos los ámbitos de la Universidad.

3. ALCANCE, ÁREAS Y PERIODO DE APLICACIÓN

- **Alcance:** Aplica a toda la comunidad universitaria: autoridades, personal académico de grado y posgrado, personal administrativo y de servicios, estudiantes y graduados.

  También se busca contagiar de buenas prácticas a los grupos de interés como proveedores, beneficiarios de los programas y proyectos de la Universidad, aliados, y otros participantes de la cadena de valor.

- **Áreas de intervención:** A nivel de toda la institución, y en las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

[1] Recuperado de: https://compliancesofficers.com/2017/08/02/la-importancia-del-tone-from-the-top-en-el-compliance-penal/

[2] Recuperado de: https://www.ibm.com/topics/grc

- **Periodo:** Vigencia de 5 años (2026-2030), en concordancia con el ciclo de aplicación del PEDI.

4. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Igualdad es consolidar una cultura institucional de equidad y convivencia armónica en la Universidad de Los Hemisferios, fundamentada en la centralidad de la persona humana y el diálogo intercultural, mediante la promoción de valores, prácticas y comportamientos inclusivos, sustentados en el compromiso ético, la corresponsabilidad y el ejemplo individual y colectivo de sus miembros. El Plan busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y éxito académico, y en todos los ámbitos del quehacer universitario, a través de acciones afirmativas y mecanismos institucionales que privilegien la convicción y la interiorización de principios de equidad por encima de la imposición normativa.

5. PRINCIPIOS RECTORES Y EJES DE IGUALDAD

Los principios rectores y ejes del plan de igualdad son: [3]

Eje 1. Igualdad de oportunidades:

Garantiza a todos los actores del sistema de educación superior las mismas posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso, basados en el mérito y la equidad, y sin distinción alguna. En la Universidad de Los Hemisferios, este eje se aplica mediante el fortalecimiento de los programas de Bienestar Universitario que aseguran el éxito académico y reducen la deserción, promoviendo una cultura de superación basada en el mérito personal como motor de desarrollo.

Objetivo específico: Implementar programas de acompañamiento integral que aseguren la equidad en el acceso y la titulación de los estudiantes, fundamentados en el mérito y en el marco del respeto a la dignidad y a la libertad personales.

Eje 2. Equidad y protección:

[3] *Reglamento para garantizar la Igualdad en las Instituciones de Educación Superior*, 2017.

Este eje actúa como el principio rector que informa todo el plan, buscando promover a las personas según sus necesidades y capacidades específicas más allá de la igualdad puramente formal. Se enfoca en la atención prioritaria y especializada a grupos vulnerables (mujeres embarazadas, personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, entre otros), garantizando que el acceso, permanencia y éxito académico de estudiantes pertenecientes a estos grupos se sustente en programas de acompañamiento y que el entorno institucional proteja sus derechos y su seguridad integral.

Objetivo específico: Establecer mecanismos de protección y atención especializada para grupos de atención prioritaria que garanticen un entorno institucional seguro y respetuoso de sus derechos fundamentales.

Eje 3. Participación y no discriminación:

Fundamentado en el derecho a la igualdad material, prohíbe cualquier distinción, exclusión o restricción. La Universidad de Los Hemisferios, tal como lo indica su Modelo Educativo, "promueve la igualdad de oportunidades en función de los méritos necesarios para acceder a una formación académica y profesional de excelencia, y está abierta a todas las personas, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, credo o ideología" (p. 4). De esta manera, se fomenta la práctica transversal de este principio en todos los ámbitos universitarios, donde la diversidad es valorada como un pilar y no como una barrera para el ejercicio de la libertad responsable.

Objetivo específico: Promover una convivencia universitaria inclusiva que erradique toda forma de discriminación y fomente la participación activa de la comunidad bajo principios éticos y de respeto mutuo.

Eje 4. Interculturalidad y diálogo de saberes:

Implica la integración y el respeto mutuo entre diversas visiones del mundo dentro de la academia, y la promoción del diálogo entre diferentes saberes y culturas. Este eje busca transversalizar la perspectiva intercultural en la docencia, la investigación y la vinculación, promoviendo el incremento del conocimiento en un marco de respeto a la identidad cultural de todos los miembros de la comunidad y el diálogo de saberes ancestrales de pueblos y

nacionalidades, impulsando la generación de proyectos de investigación y vinculación con la sociedad que integren el diálogo de saberes y la interculturalidad y orientando la producción científica hacia la solución de brechas sociales y la promoción de la justicia, conforme a los principios de libertad responsable y búsqueda de la verdad.

Objetivo específico: Integrar la perspectiva intercultural y el diálogo de saberes en los procesos de docencia e investigación para fortalecer la identidad cultural de la comunidad universitaria.

Eje 5. Desarrollo integral e incluyente. Alineado a la "excelencia profundamente humana", y con el eje 1 del PEDI - Formación Integral y Éxito Académico con Equidad, el eje Desarrollo integral e incluyente del Plan de Igualdad busca el perfeccionamiento humano no individualista, sino abierto y trascendente. Se centra en generar condiciones institucionales (físicas, tecnológicas, pedagógicas y humanas) que permitan a cada persona alcanzar su plenitud, eliminando barreras y potenciando el desarrollo de habilidades superiores como de pensamiento, la responsabilidad social y el compromiso ético. Se trata de favorecer el desarrollo armónico e integral de la persona considerando todas sus dimensiones: intelectual, emocional y afectiva, relacional y trascendente.

Objetivo específico: Adecuar las condiciones físicas, tecnológicas, pedagógicas y humanas de la Universidad para potenciar las habilidades de sus miembros y asegurar un desarrollo humano integral.

Eje 6. Progresividad y no regresión: Implica la mejora continua de las condiciones de igualdad sin retrocesos. Establece la obligación institucional de mejorar gradualmente los estándares de igualdad y excluye cualquier medida que disminuya los derechos ya alcanzados. Asegura que la planificación institucional fortalezca permanentemente los indicadores de equidad, contemple su medición y evaluación y garantice una mejora continua en la gestión institucional.

Objetivo específico: Monitorear y mejorar continuamente los indicadores institucionales de igualdad, asegurando que no existan retrocesos en los derechos y beneficios alcanzados por la comunidad.

Eje 7. Opción preferencial: Es la manifestación del compromiso ético y humanista de la Universidad por priorizar acciones y recursos hacia quienes se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad o desventaja social. Este eje guía la asignación de becas, apoyo económico y programas de vinculación, asegurando que la misión institucional impacte directamente en la solución de problemas del entorno social.

Objetivo específico: Priorizar la asignación de recursos, becas y proyectos de vinculación hacia personas en situación de vulnerabilidad para mitigar las brechas de desigualdad social.

Eje 8. Talento humano y cultura del ejemplo: Se enfoca en la implicación de las autoridades y los cargos de dirección (*Tone at the Top*) para que la igualdad sea vivida como una práctica coherente y consistente. Busca consolidar procesos de selección, promoción y desarrollo del personal académico y administrativo que aseguren la transparencia y la igualdad de oportunidades basada en la meritocracia, fomentando un entorno laboral donde la equidad sea vivida como un valor ético institucional y no solo como un cumplimiento administrativo (Alineado con los ejes 2 y 5 del PEDI - Talento Humano y Cultura del Ejemplo).

Objetivo específico: Garantizar la transparencia e igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción del talento humano, fomentando una cultura organizacional basada en el ejemplo de las autoridades.

Eje 9: Prevención y bienestar integral: Este eje se enfoca en la identificación de riesgos institucionales desde una perspectiva de equidad que incluye género, necesidades especiales, tercera edad y familia. Promueve la adopción de medidas de prevención de salud, riesgos laborales y la erradicación de violencia derivada de la discriminación, fomentando el bienestar de las familias en circunstancias especiales.

Objetivo específico: Implementar estrategias de prevención de riesgos y violencia que aseguren el bienestar físico y emocional de los miembros de la comunidad universitaria y sus familias.

En síntesis, la **equidad** será el principio que informará todo el plan, pues más allá de buscar la igualdad de oportunidades el propósito principal de la Universidad de Los Hemisferios

con respecto a la igualdad es promover a las personas de acuerdo con sus necesidades y capacidades, por eso procura ir más allá de la igualdad en búsqueda de la equidad.

6. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La implementación del Plan de Igualdad 2026-2030 contempla estrategias generales encaminadas a alcanzar los objetivos que se proponen:

- De acción afirmativa que promuevan la igualdad de oportunidades e interculturalidad.
- De inclusión de grupos vulnerables e históricamente excluidos, así como para la prevención de la violencia de género.
- De fomento del conocimiento y diálogo de saberes ancestrales de pueblos y nacionalidades en el marco del principio de interculturalidad.

Asimismo, propone estrategias concretas en el ámbito institucional en cada una de las áreas de Docencia, Investigación y Vinculación alineadas con los 9 ejes de igualdad, sus objetivos específicos y el objetivo general de consolidar una cultura de equidad basada en la centralidad de la persona humana.

En el ámbito **Institucional**, la implementación del Plan de Igualdad se centra en la identificación de riesgos o contingentes desde el enfoque de equidad que incluye perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión de pueblos y nacionalidades con el fin de aplicar estrategias internas para fomentar el enfoque de equidad, tales como:

- Implementar campañas de sensibilización basadas en el tono humano y la amable libertad que se mencionan en el Ideario que promuevan el reconocimiento de la diversidad cultural, étnica y geográfica. (Eje 2: Equidad y protección y Eje 9: Prevención y bienestar integral).
- Aplicar la normativa que garantice procesos de ingreso y ascenso basados en méritos,

respetando la igualdad de oportunidades (Eje 1: Igualdad de oportunidades y Eje 3: Participación y no discriminación).

- Fomentar, desde la Dirección de la Vida Universitaria, buenas prácticas dirigidas a familias numerosas, familias que tienen a su cargo personas de tercera edad o con necesidades especiales y familias en circunstancias especiales.

- Fortalecer la unidad de Bienestar Universitario para que gestione el protocolo de prevención de acoso y discriminación, y ofrezca medidas de conciliación para trabajadores con responsabilidades de cuidado familiar (Eje 2: Equidad y protección y Eje 9: Prevención y bienestar integral).

- Adoptar medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

- Adecuar la infraestructura física (rampas, señalética) y digital de la Universidad para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Eje 5: Desarrollo integral e incluyente y Eje 9: Prevención y bienestar integral).

- Ejecutar procesos de selección y promoción de personal (docente y administrativo) bajo criterios estrictos de transparencia y mérito, garantizando la igualdad de acceso para hombres y mujeres (Eje 8: Talento Humano y Eje 1: Igualdad de oportunidades).

- Diseñar y aplicar programas de formación sobre interculturalidad y diálogo de saberes para el personal docente y administrativo prejuicios (Eje 3: Participación y no discriminación y Eje 4: Interculturalidad y diálogo de saberes).

- Implementar un sistema de seguimiento anual mediante el Plan Operativo (POA) que evalúe el cumplimiento de las metas de igualdad y evite retrocesos en los derechos alcanzados (Eje 6: Progresividad y no regresión).

En el ámbito de la docencia, las estrategias buscan transversalizar un enfoque de equidad que incluya: perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión de pueblos y nacionalidades, en las asignaturas de grado y

postgrado.

- Fortalecer el programa de asesorías académicas personalizadas para identificar y nivelar brechas de aprendizaje en estudiantes de grupos de atención prioritaria, asegurando su permanencia y éxito académico (Eje 1: Igualdad de oportunidades, Eje 5: Desarrollo integral e incluyente y Eje 7: Opción preferencial).

- Transversalizar en los sílabos el diálogo de saberes, integrando contenidos que reconozcan la diversidad cultural y étnica del Ecuador, así como una competencia transversal de compromiso ético con enfoque de equidad conforme al Ideario institucional (Eje 4: Interculturalidad y diálogo de saberes).

- Elaboración de planes de formación con enfoque de equidad dirigidos al profesorado que se centren en metodologías de enseñanza inclusivas y en el uso de un lenguaje que respete la dignidad de todos los estudiantes, evitando sesgos o prejuicios (Eje 3: Participación y no discriminación y Eje 8: Cultura del ejemplo).

- Campañas de sensibilización sobre la importancia de reconocer la diversidad y la dignidad de toda persona humana (Eje 2: Equidad y protección y Eje 3: Participación y no discriminación).

En los ámbitos de la **investigación y vinculación** se buscará incorporar un enfoque de equidad que incluya: perspectiva de género, necesidades especiales, tercera edad y familia, así como, diálogo de saberes, inclusión de pueblos nacionalidades en proyectos de investigación y vinculación. Para lo cual, se proponen algunas estrategias como las siguientes:

Desarrollo de proyectos para fomentar la interacción académica y social en el marco de la equidad.

- Fortalecer las líneas y los grupos de investigación con enfoque de equidad e interacción académica en el marco de la visión humanista de la Universidad de Los Hemisferios. (Eje 2: Equidad y protección y Eje 7: Opción preferencial).

- Priorizar líneas de investigación y convocatorias de fondos internos para proyectos que aborden problemas de desigualdad social o que involucren conocimientos ancestrales de pueblos y nacionalidades (Eje 4: Interculturalidad y diálogo de saberes y Eje 7: Opción preferencial).

- Fomentar la producción científica con perspectiva de género y de inclusión, visibilizando realidades de grupos históricamente excluidos en las publicaciones de la Universidad (Eje 3: Participación y no discriminación, Eje 5: Desarrollo integral e incluyente y Eje 9: Prevención y bienestar integral

- Diseñar programas de vinculación técnica y social dirigidos específicamente a comunidades en situación de vulnerabilidad, mujeres embarazadas y personas con discapacidad (Eje 7: Opción preferencial y Eje 2: Equidad y protección.

- Suscribir convenios con organizaciones comunitarias y pueblos indígenas para el desarrollo de proyectos de aprendizaje-servicio que fortalezcan el intercambio cultural. Establecer convenios con instituciones gubernamentales y organizaciones comunitarias para el fortalecimiento de la educación en equidad (Eje 4: Interculturalidad y diálogo de saberes).

- Asegurar que las actividades de vinculación sean espacios de convivencia armónica donde se practique la "amable libertad" y el respeto mutuo con los beneficiarios externos (Eje 3: Participación y no discriminación).

- Establecer indicadores de calidad en la investigación y la vinculación que midan el impacto social y la contribución de los proyectos a la equidad y la justicia (Eje 6 Progresividad y no regresión).

Para su adecuada implementación, el Plan de Igualdad de la Universidad de Los Hemisferios requiere la elaboración de planes operativos por año que recogen la planificación de actividades, los responsables, el cronograma de ejecución, el presupuesto y los entregables.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se deben aplicar periódicamente encuestas de percepción sobre igualdad y no discriminación a estudiantes y personal académico y administrativo para contar con un diagnóstico del clima. Asimismo, se cumplen procesos anuales de evaluación y seguimiento del plan operativo del Plan de Igualdad Institucional a través del análisis de resultados, en función de los indicadores de gestión y del objetivo general que apunta a la consolidación de una cultura de equidad basada en la inspiración del ejemplo de cada miembro de la comunidad universitaria y no por imposición.

Se elabora un informe anual de cumplimiento y rendición de cuentas que debe estar disponible tanto internamente como externamente para los entes de control.

Se notificará a los entes de control de conformidad con lo que requieran para el efecto.

RAZÓN. - El presente Plan de Igualdad fue aprobado por el Consejo Universitario de la Universidad de Los Hemisferios en sesión ordinaria No.003/26, celebrada el día 26 del mes de marzo de 2026, mediante resolución número RCU-017-26.

Firmado electrónicamente por:
DANIEL FERNANDO LOPEZ JIMENEZ
Validar únicamente con FirmaEC

Daniel López Jiménez, PhD
Rector

Firmado electrónicamente por:
NICOLAS ESTEBAN LARREA FRADEJAS
Validar únicamente con FirmaEC

Ab. Nicolás Larrea Fradejas
Secretario General - Procurador

www.**uhemisferios**.edu.ec