



Dirección de Bienestar Universitario Intercultural y Comunitario
Allikawsay Yachaywasimanta Pushakkamay Ayllullaktayuk Kawsaypurachik


Universidad Amawtay Wasi
www.uaw.edu.ec



Amawtay Wasi

UNIVERSIDAD INTERCULTURAL
DE LAS NACIONALIDADES
Y PUEBLOS INDÍGENAS

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2025-2026

Dirección de Bienestar Universitario Intercultural y Comunitario

Quito, mayo 2025



Fecha de emisión:	10 de mayo de 2025
N° Informe	UINPIAW-VAIC-DGAIC-DBUIC-2025- 009-P

Dirección / Unidad:	Dirección de Bienestar Universitario Intercultural y Comunitario
Ubicación:	Av. Colón E5-56 y Juan León Mera, Edif. Ave María, Torre B (Matriz)
Nombre responsable: (director / unidad):	Samia Castro Q.

	Nombre:	Cargo:	Firma:
Elaborado por:	Sofía Tocagón	Analista de Bienestar Universitario 2	
Revisado por:	Samia Castro Q.	Directora de Bienestar Universitario	
	Beatriz Guarderas D.	Directora General Académica Intercultural y Comunitaria	
Aprobado por:	Cristina Benavides	Vicerrectora Académica Intercultural y Comunitaria	



Índice de contenidos

Índice de contenidos.....	3
1. Introducción.....	5
2. Antecedentes.....	6
3. Justificación.....	8
4. Objetivos.....	9
5. Marco Referencial.....	10
5.1. Igualdad.....	10
5.2. Equidad y Protección.....	11
5.3. Participación y no discriminación.....	11
5.4. Interculturalidad.....	12
5.5. Desarrollo Integral e Incluyente.....	13
5.6. Progresividad y no regresión.....	14
5.7. Opción preferencial.....	14
6. Marco normativo.....	15
6.1. Constitución del Ecuador.....	15
6.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	21
6.3. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales.....	22
6.4. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007).....	23
6.5. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).....	24
6.6. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	25
6.7. Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI.....	25
6.8. Ley Orgánica de Discapacidades.....	26
6.9. Ley Orgánica de Cultura.....	28
6.10. Objetivos De Desarrollo Sustentable 2030.....	29
6.11. Ley Orgánica de Educación Superior.....	31
6.12. Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior.....	32
6.13. Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior.....	33
6.14. Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025 – Plan de creación de oportunidades.....	37
7. Diagnóstico institucional.....	40



7.1. Diagnóstico del personal administrativo, académico y con código de trabajo en la universidad	40
7.2. Nudos críticos del diagnóstico del personal administrativo, académico y con código de trabajo de la universidad	45
7.2.1. Desigualdad de género en la composición laboral	45
7.2.2. Limitada representación de grupos étnicos no Kichwa	46
7.2.3. Número reducido de personas con discapacidad	46
7.3. Diagnóstico de estudiantes de la universidad en el II PAO 2024	47
7.4. Nudos Críticos del diagnóstico de los estudiantes	60
7.4.1. Diversidad Étnica y Lingüística	60
7.4.2. Enfermedades Catastróficas	60
7.4.3. Doble Vulnerabilidad	60
7.4.4. Violencia de Género y discriminación	61
7.4.5. Migración Interna	61
7.4.6. Diversidad generacional	61
7.4.7. Estudiantes con discapacidad	62
8. Plan de acción institucional	62
9. Recomendaciones	109
10. Bibliografía	109



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE LAS NACIONALIDADES Y PUEBLOS INDÍGENAS AMAWTAY WASI 2025-2026

1. Introducción

La Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi, en adelante UINPIAW, es una institución de educación superior pública, intercultural y comunitaria. Su enfoque pedagógico se fundamenta en el diálogo de saberes, la revitalización de los conocimientos ancestrales de los pueblos y el reconocimiento de las sabidurías comunitarias diversas.

Es en este sentido que la universidad a través de la planificación y consecuente ejecución de las actividades asume el compromiso de garantizar condiciones equitativas en el acceso, permanencia y titulación con especial atención a las nacionalidades y pueblos indígenas, afroecuatorianos y montubios, mediante su modalidad híbrida que permite la vinculación del aprendizaje con el territorio.

Por lo tanto, el presente plan propone el desarrollo de medidas afirmativas que responden a los ejes de interculturalidad, género, discapacidad y condición socioeconómica, e incorpora diagnósticos institucionales, políticas académicas inclusivas y mecanismos de atención a grupos históricamente excluidos planificados para el pleno desarrollo de las potencialidades de la comunidad universitaria.

La implementación del presente plan articula acciones de la Dirección de Bienestar Universitario, las 10 Direcciones de Carrera, la Dirección de Implementación del Modelo Educativo Intercultural y Comunitario, la Dirección de Talento Humano, Dirección de Gestión Comunitaria, la Dirección de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales, la Dirección de Vinculación con la Sociedad, la Dirección de Educación Continua, la Dirección Administrativa, la Dirección de Comunicación, la Dirección de Investigación, la Dirección de Admisión y Nivelación, la Dirección de Bibliotecas y Centros de la Documentación, el Centro de Investigación de Estudios de África y Afroamérica, los Consultorios Jurídicos y el Instituto Académico de Idiomas Originarios y Extranjeros, asegurando una participación activa de la



estructura organizativa institucional y reafirmando el compromiso con la construcción de una sociedad más justa.

2. Antecedentes

La UINPIAW, desde su enfoque educativo descolonizador, ha asumido el compromiso de promover la igualdad como un principio fundamental para la transformación social. Su modelo pedagógico, inspirado en el Sumak Kawsay, busca superar las estructuras de discriminación, reconociendo la importancia de la equidad en la formación de sujetos críticos y agentes de cambio. La universidad entiende que la verdadera interculturalidad solo es posible en un marco de justicia social, donde todas las voces, especialmente las de los pueblos históricamente excluidos, sean valoradas en igualdad de condiciones.

En este contexto, el Plan de Igualdad Institucional 2024-2025 surge como una herramienta para materializar estos principios en la vida universitaria. Se fundamenta en la necesidad de erradicar las desigualdades de género, étnico-culturales y socioeconómicas que persisten tanto en el ámbito académico como en la sociedad. La universidad, al adoptar el paradigma de Abya Yala, enfatiza la interdependencia entre los seres humanos y la naturaleza, así como la importancia de relaciones comunitarias basadas en la reciprocidad y el respeto mutuo. Este enfoque exige políticas institucionales que garanticen la participación equitativa de mujeres, pueblos originarios o indígenas, afrodescendientes y diversidades sexo-genéricas en todos los espacios universitarios.

Además, el plan se alinea con los instrumentos internacionales de derechos humanos y con las luchas históricas de los movimientos sociales por la igualdad. Reconoce que la educación superior debe ser un espacio de emancipación, donde se cuestionen las jerarquías de poder y se construyan alternativas inclusivas. Así, este documento no solo responde a un mandato legal, sino que refleja el compromiso político educativo de la universidad con la construcción de una sociedad más justa, donde la diversidad es reconocida como parte del enriquecimiento colectivo.

En síntesis, el presente plan se enmarca en la visión transformadora de la universidad, que concibe la igualdad como un proceso integral, vinculado a la descolonización del



conocimiento, la democratización de la educación y la defensa de los derechos colectivos. Su implementación busca consolidar un modelo educativo que, desde la interculturalidad crítica, contribuya a la erradicación de todas las formas de discriminación y desigualdad.





3. Justificación

La UINPIAW, como institución pública y comunitaria, tiene como eje fundamental la equidad, la inclusión y el diálogo de saberes, principios que demandan la implementación de un Plan de Igualdad para garantizar condiciones libres de discriminación en la comunidad universitaria, alineado con su misión de construir un Estado Plurinacional e Intercultural, donde el respeto a la diversidad y la erradicación de asimetrías históricas sean pilares de su modelo educativo.

El presente Plan de Igualdad Institucional de la UINPIAW se fundamenta en un amplio marco normativo nacional e internacional que reconoce la igualdad y no discriminación como principios esenciales para garantizar una educación superior inclusiva, equitativa y de calidad, contribuyendo a la construcción de una comunidad universitaria progresiva de derechos.

El contexto histórico de lucha por una educación propia, liderada por los pueblos y nacionalidades indígenas, exige políticas institucionales que contrarresten las desigualdades estructurales. La presente propuesta responde a esta necesidad, promoviendo acciones afirmativas en acceso, permanencia, titulación y egresamiento para grupos históricamente excluidos en concordancia con los principios de reciprocidad y complementariedad.

A partir del 2024 la universidad refuerza el compromiso latente con los derechos colectivos y la educación propia, que se articula con los cuatro saberes (Saber Ser, Saber Hacer, Saber Conocer y Saber Convivir), integrando prácticas comunitarias como la minka y el diálogo de saberes para aportar a la construcción de la equidad social basada en el fomento de relaciones con la vincularidad comunitaria, reciprocidad, equidad e inclusión desde lo epistémico y lo organizativo.



4. Objetivos

General

Estructurar e implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades para los años 2025 y 2026 con una perspectiva que acoja a la diversidad y que asegure el ejercicio del derecho a la educación superior en igualdad de oportunidades garantizando el acceso, permanencia, movilidad, egresamiento y titulación de los estudiantes de la Universidad Intercultural de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas Amawtay Wasi.

Específicos

- Promover la igualdad de trato y el ejercicio de derechos individuales y colectivos en la comunidad académica de la UINPIAW.
- Proponer e implementar acciones afirmativas para abordar las condiciones de discriminación y desigualdad que puedan afectar a nuestra comunidad académica.
- Planificar acciones que promuevan la participación equitativa y paritaria de los actores educativos.
- Propiciar la construcción de prácticas institucionales que garanticen un diálogo horizontal entre personas, pueblos y nacionalidades.
- Apoyar en la construcción de normativas que garanticen el libre desarrollo de las personas con base en el respeto y la aceptación de las diferencias.
- Estructurar e implementar estrategias pedagógicas, económicas y técnicas para lograr la igualdad de oportunidades, el respeto y promoción de derechos y libertades fundamentales y prevención de políticas que impliquen un retroceso en el avance de estos.
- Aplicar medidas de apoyo dirigidas a la población en situación de vulnerabilidad para garantizar equidad y favorecer su trayectoria académica.



5. Marco Referencial

En el marco del cumplimiento de los principios del Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior, con énfasis en características sociodemográficas como sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud, condición socioeconómica y otros grupos que, por razón de diversidad, sufran exclusión, discriminación o violencia se definen los siguientes términos:

5.1. Igualdad

Según Cruz (2017) el término igualdad, en el contexto educativo, no solo se entiende como un derecho fundamental, sino también como una herramienta clave para combatir la desigualdad estructural que afecta a los pueblos indígenas. Por ello, garantizar una educación intercultural y de calidad se convierte en un paso esencial hacia la justicia social.

Actualmente, en América Latina, la interculturalidad nace de la lucha de las organizaciones indígenas que buscan el reconocimiento, la igualdad, el respeto y la inclusión, principalmente en los ámbitos de la salud y la educación (Bautista-Valarezo et al., 2021).

Es por ello que, la igualdad en la educación superior se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad social y en la implementación de políticas que garanticen una educación inclusiva y de calidad para todos. En los últimos años, la normativa ha destacado la necesidad de adaptar las estructuras y currículos universitarios para democratizar el acceso al conocimiento y asegurar igualdad de oportunidades, no solo en el ingreso, sino también en la permanencia y la culminación de los estudios. La educación inclusiva, como derecho humano fundamental, debe traducirse en prácticas concretas que promuevan la equidad, valoren las diferencias y fomenten el desarrollo de competencias integrales, asegurando que cada individuo



tenga las herramientas necesarias para ejercer una ciudadanía plena y contribuir al progreso social desde un enfoque crítico y transformador. (Clavijo y Bautista, 2020).

5.2. Equidad y Protección

La equidad como término nace del constructo de tratar igual a los iguales y diferente a los desiguales en la misma proporción de desigualdad (Aristóteles, 1973). Es desde este punto de vista que la equidad está íntimamente ligada con la justicia y el reconocimiento que no es posible un solo tipo de igualdad, por ello es necesaria la implementación de la equidad en la construcción de las políticas públicas para que estas tengan éxito (Olvera y Arrellano 2015).

Por otro lado, el principio de protección se articula con la necesidad de salvaguardar los derechos fundamentales de los grupos de atención prioritaria, tal como lo enfatiza el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) y el reconocimiento de la pluralidad de comunidades, pueblos y nacionalidades (SENPLADES, 2012). Las Instituciones de Educación Superior juegan un rol crucial en este proceso, ya que, como señala Herdoíza (2015), las políticas deben legitimizar la diversidad y prevenir la discriminación. La protección, en este sentido, implica no solo medidas jurídicas, sino también la creación de entornos inclusivos donde las diferencias sean respetadas y valoradas, asegurando que todos los individuos, independientemente de su origen o condición, puedan desarrollarse en condiciones de dignidad y justicia social.

5.3. Participación y no discriminación

La participación va más allá de la inclusión formal, siendo esta un ejercicio de agencia colectiva donde los grupos minorizados reconstruyen su identidad política para incidir en las estructuras de poder. Surge de una doble conciencia que permite el reconocerse como discriminados y, a la vez, como sujetos de cambio y se materializa en estrategias pan-étnicas de lucha y solidaridad trans-local. La no discriminación, por su parte, no es solo la ausencia de trato desigual, sino un principio que desafía el racismo estructural y es expresada cuando la experiencia compartida de exclusión impulsa demandas



concretas de reconocimiento, redistribución y transformación institucional (Muyolema, 2007).

A lo largo de la historia, las poblaciones han vivido diversas formas de racismo, discriminación e invisibilización en el sistema educativo hacia los grupos raciales y étnicos, imponiendo una educación colonizadora que buscó erradicar sus saberes ancestrales e imponer conocimientos colonizadores, transformando la identidad de los pueblos y sustituyendo sus costumbres mediante la incorporación de modelos culturales externos, con una visión monocultural que intenta borrar las diversidades y diferencias culturales. (León, 2023, pp. 21). Frente a esta inequidad histórica, se plantea incorporar nuevas pedagogías basadas en el desaprender desde la experiencia existencial y valorar la ontología existencial a través de la permanencia de la existencia como pueblos.

5.4. Interculturalidad

El concepto de interculturalidad se define como un proceso de interacción cultural basado en el diálogo simétrico, donde se valora la actitud y reciprocidad hacia el otro, así como el reconocimiento de las diferencias identitarias como parte esencial de la transformación del ser (Fornet-Betancourt, 2008).

En este contexto, Zebadua y Tipa (2014) destacan que la interculturalidad se caracteriza por ser un diálogo dinámico, democrático y equilibrado entre dos o más culturas, promoviendo relaciones horizontales que trascienden con el tiempo, este enfoque propone un intercambio activo y recíproco donde todas las voces sean valoradas en igualdad de condiciones.

Es en este sentido, que el desarrollo de la interculturalidad en la educación superior surge de la lucha de los movimientos indígenas por el reconocimiento de sus derechos colectivos, entre ellos, el acceso equitativo a la educación, que ha logrado concretarse por medio de la implementación de acciones para favorecer el acceso a las universidades a estudiantes pertenecientes a pueblos y nacionalidades como la validación de sus conocimientos propios. (Di Caudo et al., 2016, pp. 16, 23).



La interculturalidad crítica, como propuesta transformadora, cuestiona las estructuras de poder que históricamente han privilegiado a una cultura sobre otras, buscando descolonizar las relaciones sociales y fomentar un aprendizaje mutuo (Walsh, 2010). Así, la interculturalidad se convierte en una herramienta clave para combatir la discriminación, fortalecer la identidad cultural y avanzar hacia una verdadera inclusión que no solo acepte, sino que celebre la diversidad como riqueza colectiva.

La educación intercultural, particularmente en el contexto de la Educación Intercultural Bilingüe (EIB), se fundamenta en el reconocimiento y valoración activa de las diversidades culturales, lingüísticas y epistémicas, promoviendo un diálogo horizontal entre saberes indígenas y occidentales. Más allá de ser un modelo pedagógico, constituye un proyecto político de resistencia y autonomía que cuestiona las estructuras coloniales del sistema educativo tradicional, buscando no solo la inclusión formal sino la transformación de los currículos, metodologías y roles educativos para que sean diseñados por y para los pueblos originarios. Desde esta perspectiva, la interculturalidad en educación implica descolonizar el conocimiento, fortalecer las identidades comunitarias y garantizar que los procesos de enseñanza-aprendizaje se articulen con las cosmovisiones, lenguas y luchas históricas de los pueblos, tal como evidencian experiencias como el MOSEIB y las demandas de líderes como Dolores Cacuango. Así, la educación intercultural se erige como un acto de justicia epistémica y un mecanismo para construir sociedades plurales donde la diferencia no sea asimilada, sino reconocida como fundamento de la convivencia y el desarrollo colectivo (Muyolema, 2017).

5.5. Desarrollo Integral e Incluyente

La inclusión educativa se fundamenta en un análisis filosófico que reconoce el derecho universal de todas las personas a participar activamente en la sociedad. Este enfoque no solo promueve la aceptación de las diferencias, sino que garantiza condiciones equitativas para el desarrollo integral del estudiantado, eliminando las barreras estructurales históricamente creadas para los grupos excluidos (Vidal, 2018).



Es así como el desarrollo integral en la vida universitaria parte del enfoque “Educación permanente”, en el que la idea de la educación está ligada a la preparación para la vida, necesaria para que un país pueda hacerse cargo de su propio desarrollo, siendo esta el contacto con la comunidad científica y el mundo (Tunnermann 1996).

Por tanto, el desarrollo integral e incluyente garantiza el derecho universal a una educación equitativa, eliminando barreras históricas que excluyen a ciertos grupos (Moruno, 2018). Se fundamenta en una visión de educación permanente, vinculada al progreso científico y social para un desarrollo humano sustentable (Tunnermann, 1996). La universidad, como eje estratégico, debe promover la diversidad y la participación en la sociedad. Su enfoque busca preparar a las personas para la vida, fortaleciendo su conexión con la comunidad científica y global.

5.6. Progresividad y no regresión

Lima (2013) plantea que el principio de progresividad en educación intercultural exige al Estado desarrollar políticas educativas que promuevan la interculturalidad, partiendo del reconocimiento de la diversidad cultural y lingüística, establezcan bases permanentes para construir una ciudadanía inclusiva, mediante un proyecto político-educativo sostenible que supere visiones asistencialistas y garantice la participación activa de los pueblos indígenas en el diseño e implementación de planes educativos y la toma de decisiones, avanzando gradualmente hacia una justicia curricular.

5.7. Opción preferencial

El acceso a la educación superior es una preocupación latente, especialmente por las barreras que enfrentan las minorías étnicas, aludidas a prácticas inequitativas en el ingreso universitario basadas en puntajes estandarizados, estos mecanismos no siempre garantizan la igualdad de oportunidades. Para reducir las inequidades desde la educación superior, se han implementado medidas como becas dirigidas a estudiantes de poblaciones desfavorecidas. Estas acciones, reconocidas bajo el enfoque de promoción de la equidad, buscan compensar desigualdades estructurales. No obstante,



persisten debates sobre su eficacia frente a sistemas de admisión rígidos (Contreras et al., 2021).

6. Marco normativo

6.1. Constitución del Ecuador

El numeral 2 del artículo 11 señala *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”*

El artículo 26, establece: *“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.*

El artículo 35 estipula que *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”*

El numeral 14 del artículo 57 garantiza *“Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana*



hasta nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje.”

El artículo 66 estipula *“Se reconoce y garantizará a las personas:*

- 1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.*
- 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.*
- 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:*
 - a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.*
 - b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.*
 - c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.*
 - d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos.*
- 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.*
- 5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.*
- 6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas*
y



7. El derecho de toda persona agraviada por informaciones sin pruebas o inexactas, emitidas por medios de comunicación social, a la correspondiente rectificación, réplica o respuesta, en forma inmediata, obligatoria y gratuita, en el mismo espacio u horario.

8. El derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos. El Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria, así como la expresión de quienes no profesan religión alguna, y favorecerá un ambiente de pluralidad y tolerancia.

9. El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras.

10. El derecho a tomar decisiones libres, responsables e informadas sobre su salud y vida reproductiva y a decidir cuándo y cuántas hijas e hijos tener.

11. El derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica.

12. El derecho a la objeción de conciencia, que no podrá menoscabar otros derechos, ni causar daño a las personas o a la naturaleza. Toda persona tiene derecho a negarse a usar la violencia y a participar en el servicio militar.

13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

14. El derecho a transitar libremente por el territorio nacional y a escoger su residencia, así como a entrar y salir libremente del país, cuyo ejercicio se regulará de acuerdo con la ley. La prohibición de salir del país sólo podrá ser ordenada por juez competente. Las personas extranjeras no podrán ser devueltas o expulsadas a



un país donde su vida, libertad, seguridad o integridad o la de sus familiares peligren por causa de su étnia, religión, nacionalidad, ideología, pertenencia a determinado grupo social, o por sus opiniones políticas. Se prohíbe la expulsión de colectivos de extranjeros. Los procesos migratorios deberán ser singularizados.

15. El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.

16. El derecho a la libertad de contratación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.

19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.

20. El derecho a la intimidad personal y familiar.

21. El derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual; ésta no podrá ser retenida, abierta ni examinada, excepto en los casos previstos en la ley, previa intervención judicial y con la obligación de guardar el secreto de los asuntos ajenos al hecho que motive su examen. Este derecho protege cualquier otro tipo o forma de comunicación.

22. El derecho a la inviolabilidad de domicilio. No se podrá ingresar en el domicilio de una persona, ni realizar inspecciones o registros sin su autorización o sin orden judicial, salvo delito flagrante, en los casos y forma que establezca la ley. El derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir



atención o respuestas motivadas. No se podrá dirigir peticiones a nombre del pueblo.

24. El derecho a participar en la vida cultural de la comunidad.

25. El derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características.

26. El derecho a la propiedad en todas sus formas, con función y responsabilidad social y ambiental. El derecho al acceso a la propiedad se hará efectivo con la adopción de políticas públicas, entre otras medidas.

27. El derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza.

28. El derecho a la identidad personal y colectiva, que incluye tener nombre y apellido, debidamente registrados y libremente escogidos; y conservar, desarrollar y fortalecer las características materiales e inmateriales de la identidad, tales como la nacionalidad, la procedencia familiar, las manifestaciones espirituales, culturales, religiosas, lingüísticas, políticas y sociales.

29. Los derechos de libertad también incluyen:

a) El reconocimiento de que todas las personas nacen libres.

b) La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas. El Estado adoptará medidas de prevención y erradicación de la trata de personas, y de protección y reinserción social de las víctimas de la trata y de otras formas de violación de la libertad.

c) Que ninguna persona pueda ser privada de su libertad por deudas, costas, multas, tributos, ni otras obligaciones, excepto el caso de pensiones alimenticias.



d) Que ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley.”

El artículo 347 estipula “Será responsabilidad del Estado

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.

3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.

4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos (...)

6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.

8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.

9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.



11. *Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.*

12. *Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.”*

El artículo 355, señala: *“El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. (...)”*

6.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

El artículo 1, menciona *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

El Inciso 1 del artículo 2, señala *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. “*

El artículo 7, establece *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

El artículo 18, señala *“Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.”*



6.3. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales

El artículo 2 señala *“1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad. 2. Esta acción deberá incluir medidas: a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población; b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones; c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.”*

El artículo 7 establece *“1. Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente. 2. El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.”*



6.4. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)

El artículo 1 determina *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

El artículo 2 menciona *“Los pueblos y los individuos indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas.”*

El inciso 1 del artículo 2 estipula *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”*

El artículo 3 estipula *“Los pueblos indígenas tienen derecho a la libre determinación. En virtud de ese derecho determinan libremente su condición política y persiguen libremente su desarrollo económico, social y cultural.”*

El inciso 1 del artículo 7 señala *“Las personas indígenas tienen derecho a la vida, la integridad física y mental, la libertad y la seguridad de la persona. “*

El numeral 2 del artículo 7 menciona *“Los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia, incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo.”*

El artículo 8 establece *“1. Los pueblos y los individuos indígenas tienen derecho a no ser sometidos a una asimilación forzada ni a la destrucción de su cultura. 2. Los Estados establecerán mecanismos eficaces para la prevención y el resarcimiento de: a) Todo acto que tenga por objeto o consecuencia privarlos de su integridad como pueblos distintos o de sus valores culturales o su identidad étnica; d) Toda forma de asimilación o integración*



forzada; e) Toda forma de propaganda que tenga como fin promover o incitar a la discriminación racial o étnica dirigida contra ellos.”

El numeral 1 del artículo 15 estipula *“Los pueblos indígenas tienen derecho a que la dignidad y diversidad de sus culturas, tradiciones, historias y aspiraciones queden debidamente reflejadas en la educación y la información pública.”*

El artículo 18 establece *“Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.”*

6.5. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El artículo 3 señala *“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”*

El inciso 1 del artículo 4 establece *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”*

El inciso 1 del artículo 4 señala *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.”*



6.6. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El artículo 3 con respecto a los principios generales señala *“Los principios de la presente Convención serán: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer; h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.”*

6.7. Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI

El artículo 1 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI, establece: *“La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación (...).”*

El artículo 2.2 con respecto a los principios establece *“(...) b. Interculturalidad y plurinacionalidad: La interculturalidad y plurinacionalidad garantizan el reconocimiento, respeto y recreación de las expresiones culturales de las diferentes nacionalidades, culturas y pueblos que conforman el Ecuador; así como sus saberes ancestrales, promoviendo la unidad en la diversidad, el diálogo intercultural y reconoce el derecho de todas las personas, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades a acceder a los servicios presenciales o virtuales y obras de la biblioteca escolar que se encuentre en su propia lengua y en los idiomas oficiales de relación intercultural”*



6.8. Ley Orgánica de Discapacidades

El artículo 27 con respecto al derecho a la educación señala *“El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.”*

El artículo 28 con respecto a la educación inclusiva estipula *“La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico-tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada. Para el efecto, la autoridad educativa nacional formulará, emitirá y supervisará el cumplimiento de la normativa nacional que se actualizará todos los años e incluirá lineamientos para la atención de personas con necesidades educativas especiales, con énfasis en sugerencias pedagógicas para la atención educativa a cada tipo de discapacidad. Esta normativa será de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas en el Sistema Educativo Nacional.”*

El artículo 31 con respecto a la capacitación y formación a la comunidad educativa establece *“La autoridad educativa nacional propondrá y ejecutará programas de capacitación y formación relacionados con las discapacidades en todos los niveles y modalidades del sistema educativo. La autoridad sanitaria nacional podrá presentar propuestas a la autoridad educativa nacional, a fin de coordinar procesos de capacitación y formación en temas de competencia del área de salud, como la promoción y la prevención de la discapacidad en todos los niveles y modalidades educativas.”*

El artículo 32 con respecto a la enseñanza de mecanismos, medios, formas e instrumentos de comunicación menciona *“La autoridad educativa nacional velará y supervisará que en los establecimientos educativos públicos y privados, se implemente la enseñanza de los*



diversos mecanismos, medios, formas e instrumentos de comunicación para las personas con discapacidad, según su necesidad.”

El artículo 33 correspondiente a accesibilidad a la educación refiere *“La autoridad educativa nacional en el marco de su competencia, vigilará y supervisará, en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados, que las instituciones educativas escolarizadas y no escolarizadas, especial y de educación superior, públicas y privadas, cuenten con infraestructura, diseño universal, adaptaciones físicas, ayudas técnicas y tecnológicas para las personas con discapacidad; adaptación curricular; participación permanente de guías intérpretes, según la necesidad y otras medidas de apoyo personalizadas y efectivas que fomenten el desarrollo académico y social de las personas con discapacidad.*

La autoridad educativa nacional procurará que, en las escuelas especiales, siempre que se requiera, de acuerdo a las necesidades propias de los beneficiarios, se entreguen de manera gratuita textos y materiales en sistema Braille, así como para el aprendizaje de la lengua de señas ecuatoriana y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas.”

El artículo 34 con respecto a los equipos multidisciplinarios especializados señala *“La autoridad educativa nacional garantizará en todos sus niveles la implementación de equipos multidisciplinarios especializados en materia de discapacidades, quienes deberán realizar la evaluación, seguimiento y asesoría para la efectiva inclusión, permanencia y promoción de las personas con discapacidad dentro del sistema educativo nacional. Las y los miembros de los equipos multidisciplinarios especializados acreditarán formación y experiencia en el área de cada discapacidad y tendrán cobertura según el modelo de gestión de la autoridad educativa nacional.”*

El artículo 38 correspondiente a becas estipula *“Aquellas personas con discapacidad en cuya localidad no exista un establecimiento educativo público con servicios adecuados para atender a sus necesidades educativas especiales podrán recibir del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo, becas y créditos educativos, a fin de que asistan a una institución*



educativa particular o fisco-misional que sí ofrezca los servicios adecuados, de conformidad con la normativa específica que se expida para el efecto.

La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación hará cumplir a las instituciones de educación superior públicas y privadas la concesión de becas de tercer y cuarto nivel, en sus modalidades presencial, semipresencial y a distancia, para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.”

El artículo 40 correspondiente a difusión en el ámbito de educación superior menciona *“La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, asegurará que en todas las instituciones de educación superior se transversalice el conocimiento del tema de la discapacidad dentro de las mallas curriculares de las diversas carreras y programas académicos, dirigidos a la inclusión de las personas con discapacidad y a la formación humana de las y los futuros profesionales.”*

El artículo 66 correspondiente a accesibilidad en bibliotecas señala *“Las bibliotecas públicas y privadas, procurarán incorporar recursos humanos y materiales, infraestructura, apoyos técnicos y tecnologías adecuadas que permitan el acceso de las personas con discapacidad.”*

6.9. Ley Orgánica de Cultura

El artículo 4, señala *“la Ley Orgánica de Cultura responderá a los siguientes principios: “Interculturalidad. Favorece el diálogo de las culturas diversas, pueblos y nacionalidades, como esencial para el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en la presente Ley, en todos los espacios y ámbitos de la sociedad” “Buen vivir. Promueve una visión integral de la vida que contemple el disfrute del tiempo libre y creativo, la interculturalidad, el trabajo digno, la justicia social e intergeneracional y el equilibrio con la naturaleza como ejes transversales en todos los niveles de planificación y desarrollo”.*



6.10. Objetivos De Desarrollo Sustentable 2030

El ODS 3 que corresponde a salud y bienestar estipula *“Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.*

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.

3.7 Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

El ODS 4 con respecto a la educación de calidad manifiesta *“Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.*

4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria (...)

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.b De aquí a 2030, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.



4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.”

El ODS 5 correspondiente a la igualdad de género señala *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.*

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.”

El ODS 10 con respecto a la reducción de las desigualdades estipula *“Reducir la desigualdad en y entre los países*



10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.”

El ODS 16 con respecto a la paz, justicia e instituciones sólidas estipula *“Promover sociedades pacíficas e incluyentes para el desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todos y crear instituciones efectivas, responsables e incluyentes en todos los niveles.*

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.”

6.11. Ley Orgánica de Educación Superior

El artículo 5, sobre los derechos de las y los estudiantes, establece: *“Son derechos de las y los estudiantes los siguientes: a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos; b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades; c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución; (...)”*

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

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior cumplirán con el principio de igualdad de oportunidades a favor de los ecuatorianos en el exterior, retornados y deportados, de manera progresiva, a través de su inclusión o del desarrollo de programas como los destinados a la implementación de educación superior a distancia o en línea.

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.”

El artículo 74 correspondiente a las Políticas de Cuotas señala *“Las instituciones de educación superior instrumentarán de manera obligatoria políticas de cuotas a favor del ingreso al sistema de educación superior de grupos históricamente excluidos o discriminados.”*

El artículo 75 con respecto a las Políticas de participación menciona *“Las instituciones del Sistema de Educación Superior adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres y de aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias, en particular en el gobierno de las instituciones de educación superior.”*

El artículo 86, sobre la unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior, establece: *“Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.(...) g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad; h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;”*

6.12. Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior

El literal f del artículo 3 estipula *“Contribuir a la formación del talento humano y al desarrollo de profesionales y ciudadanos críticos, creativos, deliberativos y éticos, que desarrollen conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, comprometiéndose con*



las transformaciones de los entornos sociales y naturales, y respetando la interculturalidad, igualdad de género y demás derechos constitucionales.”

El artículo 68, sobre la atención a estudiantes con necesidades educativas asociadas o no a la discapacidad, establece: *“Las IES deberán desarrollar políticas, programas y planes de acción afirmativa e inclusión educativa, en los cuales habrán de contemplarse metodologías, ambientes de enseñanza-aprendizaje; métodos e instrumentos de evaluación que propicien la educación para todos. En el caso de que sea necesario realizar adaptaciones curriculares para atender requerimientos de estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad, los mecanismos de adaptación de los procesos de enseñanza-aprendizaje y de evaluación, deberán ser:*

- a) Programados antes de iniciar el período académico correspondiente;*
- b) Comunicados oportunamente a los estudiantes; y,*
- c) Objeto de seguimiento pedagógico de los estudiantes en cuanto a sus avances durante el proceso formativo.*

Las IES realizarán adaptaciones curriculares no significativas para atender los requerimientos de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad. Las adaptaciones curriculares significativas son aquellas que modifican en la carrera o programa el objeto de estudio, los contenidos básicos del currículo, los objetivos de aprendizaje, criterios de evaluación y el perfil de egreso.

En tanto que las adaptaciones curriculares no significativas modifican en la carrera o programa la duración, metodología de enseñanza, actividades extracurriculares y métodos e instrumentos de evaluación del aprendizaje.”

6.13. Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior

El artículo 3 sobre los principios para la igualdad de oportunidades establece *“Para respetar, proteger, garantizar y promover la igualdad de oportunidades, el Sistema de*



Educación Superior se regirá por los principios de igualdad, equidad y protección, participación y no discriminación, interculturalidad, desarrollo integral e incluyente, progresividad y no regresión, y opción preferencial para todos los actores del sistema. En lo referente a la población estudiantil, el ejercicio efectivo de dichos principios asegura el ejercicio del derecho a la educación superior en igualdad de oportunidades, garantizando sin discriminación el acceso, permanencia, movilidad, egresamiento y titulación.”

El artículo 4 correspondiente al Principio de Igualdad menciona que *“Consiste en garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. La igualdad plantea la adopción de medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucra la apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.”*

El artículo 5 sobre el Principio de Equidad y Protección señala que *“Constituye el conjunto de prácticas y acciones afirmativas tendientes a la superación de condiciones de discriminación, desigualdad y exclusión estructuralmente creadas, principalmente aquellas que incidan en la distribución y redistribución de recursos y la apertura de oportunidades.”*

El artículo 6 con respecto al Principio de Participación y no discriminación refiere que *“Las IES adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar la participación equitativa y paritaria de todos los actores en todos los niveles de las funciones sustantivas de la educación superior. Están prohibidas las prácticas o normas internas que generen exclusión, restricción, o violencia física, psicológica o moral entre personas en razón de fundamentos arbitrarios o irracionales que restrinjan el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades.”*

El artículo 7 sobre el Principio de Interculturalidad menciona que *“Es la construcción de relaciones equitativas y paritarias, prácticas institucionales, académicas y culturales que se desarrollan en términos de intercambio y diálogo horizontal entre personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, grupos culturales, instituciones, países y culturas que buscan la*



superación de la exclusión histórica estructural y la construcción de la democracia y la gobernabilidad de sociedades diversas y heterogéneas.”

El artículo 8 con respecto al Principio de Desarrollo Integral e Incluyente señala que *“Consiste en la generación de condiciones para que todas las personas, con énfasis en aquellas que por razones asociadas o no a la discapacidad han sufrido exclusión y marginación del sistema de educación superior, puedan desarrollar sus potencialidades, aporten al bien común y participen plenamente en la vida académica, social, cultural, política y económica que implica la educación superior. Significa que las normas internas de las IES, políticas y prácticas deben diseñarse, planificarse, evaluarse y adaptarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, con base en el respeto y aceptación de las diferencias”*

El artículo 9 relacionado con el Principio de Progresividad y no regresión alude que *“Es la adopción de medidas, especialmente pedagógicas, económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga la IES, para lograr progresivamente la plena efectividad de la igualdad, así como exigir a las instancias institucionales y demás autoridades y actores, el respeto y promoción de los derechos y libertades fundamentales. No se permitirán medidas, políticas o normas que impliquen un retroceso en el avance de los principios y derechos establecidos en este Reglamento, normativa institucional y demás normativa que rige el Sistema de Educación Superior.”*

El artículo 10 que hace referencia al Principio de Opción preferencial menciona *“consiste en la aplicación preferente de medidas especiales, becas no meritocráticas, no competitivas, oportunidades académicas acorde a las necesidades específicas, tutorías, etc., para personas que por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud y condición socioeconómica no tienen las mismas oportunidades; con el fin de favorecer las trayectorias académicas o profesionales de los actores del Sistema de Educación Superior.”*

El artículo 16 con respecto a las Obligaciones de las IES menciona que *“son obligaciones de las Instituciones de Educación Superior:*



- a) *Levantar información y elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica.*
- b) *Elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción*
- c) *Diseñar normativa interna, políticas y medidas en el ámbito académico para propiciar la equidad*
- d) *Ejecutar los mecanismos diseñados para asegurar, sin discriminación, las trayectorias académicas y profesionales de todos los actores de la IES.*
- e) *Elaborar, impulsar y desarrollar políticas y medidas de fomento o sensibilización frente a las particularidades de la diversidad.*
- f) *Gestionar recursos humanos y financieros de fuentes gubernamentales y no gubernamentales de origen nacional e internacional para actividades que garanticen la equidad e inclusión de grupos históricamente excluidos. Designar a una unidad existente en la IES las atribuciones y responsabilidades necesarias para el cumplimiento de lo establecido en este Reglamento.*
- g) *Las demás funciones que coadyuven al logro del objeto de este Reglamento.”*

El artículo 17 sobre la Unidad Encargada señala que *“Cada IES designará a una Unidad de bienestar universitario o su equivalente, que se encargará de promover y articular la consecución del derecho a la educación superior, principios, derechos y obligaciones establecidos en este Reglamento.”*

El artículo 19 con respecto a la Evaluación y Seguimiento señala que *“La Unidad encargada diseñará y aplicará procesos de evaluación y seguimiento al Plan de Igualdad Institucional y a las medidas institucionales implementadas. El Vicerrector Académico o el Vicerrector designado por la IES notificará al Consejo de Educación Superior, durante los primeros*



quince (15) días del mes de febrero de cada año, con los diagnósticos institucionales, Planes de Igualdad Institucional y sus resultados.”

Mediante Resolución RPC-SO-06-No.095-2025 adoptada por el Pleno del Consejo de Educación Superior (CES) en su Sexta Sesión Ordinaria, desarrollada el 12 de febrero de 2025, resolvió otorgar a las instituciones de educación superior una ampliación de tres (3) meses al plazo previsto en el artículo 19 del Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior para la entrega del Plan de Igualdad Institucional.

6.14. Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025 – Plan de creación de oportunidades

El objetivo 1 señala *“Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.*

Política

1.1 Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.

El objetivo 4 manifiesta *“Garantizar la gestión de las finanzas públicas de manera sostenible y transparente.*

Política

3.1 Priorizar el gasto público para la atención en salud, educación, seguridad, con enfoque en los derechos humanos.

El Objetivo 5 establece *“Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social*

Política



3.1 Promover el ejercicio de derechos y la erradicación de la pobreza con énfasis en las personas y grupos de atención prioritaria.

5.2 Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.

5.5 Mejorar la conectividad digital y el acceso a nuevas tecnologías de la población.

El Objetivo 6 establece *“Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad*

Política

6.1 Mejorar las condiciones para el ejercicio del derecho a la salud de manera integral, abarcando la prevención y promoción, enfatizando la atención a mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.

6.2 Asegurar el acceso universal a las vacunas y la adopción de medidas sanitarias para prevenir la incidencia de enfermedades infectocontagiosas en la población.

6.3 Fortalecer los servicios de salud sexual y reproductiva de manera integral, inclusiva y de calidad.

6.6 Prevenir el consumo de drogas, brindar atención y servicios de rehabilitación a quienes sufren de adicciones, protegiendo sus derechos.

6.7 Fomentar el tiempo libre dedicado a actividades físicas que contribuyan a mejorar la salud de la población.

El objetivo 7 manifiesta *“Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.*

Política



7.2 Promover la modernización y eficiencia del modelo educativo por medio de la innovación y el uso de herramientas tecnológicas.

7.4 Fortalecer el Sistema de Educación Superior bajo los principios de libertad, autonomía responsable, igualdad de oportunidades, calidad y pertinencia; promoviendo la investigación de alto impacto.

7.5 Impulsar la excelencia deportiva con igualdad de oportunidades, pertinencia territorial e infraestructura deportiva de calidad.”

El objetivo 8 establece *“Generar nuevas oportunidades y bienestar para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades.*

Política

8.2 Garantizar el acceso a la educación en el área rural con pertinencia territorial.”

El Objetivo 11 estipula *“Conservar, restaurar, proteger y hacer un uso sostenible de los recursos naturales.*

Política

11.1 Promover la protección y conservación de los ecosistemas y su biodiversidad; así como, el patrimonio natural y genético nacional.

11.2 Fomentar la capacidad de recuperación y restauración de los recursos naturales renovables.

11.3 Impulsar la reducción de la deforestación y degradación de los ecosistemas a partir del uso y aprovechamiento sostenible del patrimonio natural. “

El Objetivo 12 señala *“Fomentar modelos de desarrollo sostenibles aplicando medidas de adaptación y mitigación al Cambio Climático.*

Política



12.3 Implementar mejores prácticas ambientales con responsabilidad social y económica, que fomenten la concientización, producción y consumo sostenible, desde la investigación, innovación y transferencia de tecnología.”

Objetivo 16 propone “Promover la integración regional, la inserción estratégica del país en el mundo y garantizar los derechos de las personas en situación de movilidad humana.

Política

16.1 Impulsar las relaciones exteriores de la nación con los países de la región y del mundo y salvaguardar los intereses nacionales en temas de soberanía.”

7. Diagnóstico institucional

7.1. Diagnóstico del personal administrativo, académico y con código de trabajo en la universidad

La presente estratificación diagnóstica del personal administrativo, académico y con código de trabajo remitido por parte de la Dirección de Talento Humano con corte 05 de mayo de 2025 refleja la siguiente descripción:

Tabla 1

Número de personal administrativo, académico y con código de trabajo en la universidad

Género	Nro. de personal	Porcentaje
Hombre	133	56%
Mujer	105	44%
Total, general	238	100%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025

Los datos del diagnóstico institucional de la Universidad Intercultural Amawtay Wasi revelan una disparidad de género en su composición laboral. El 56% del personal administrativo, académico y con código de trabajo son hombres con un total de 133



individuos, mientras que las mujeres representan el 44% de la población contratada lo que refleja una clara subrepresentación femenina.

Tabla 2

Autoidentificación étnica del personal administrativo, académico y con código de trabajo en la universidad

Autoidentificación	Nro. de personal	Porcentaje
Afroecuatoriano (a)	9	3,8%
Mestizo (a)	100	42,0%
Montubio (a)	7	2,9%
Nacionalidades y Pueblos	121	50,8%
Otros	1	0,4%
Total, general	238	100,0%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025

El diagnóstico de autoidentificación étnica en la universidad revela una composición diversa. El 50.8% del personal que corresponde a 121 personas se identifican como parte de las Nacionalidades y Pueblos, lo que refleja un significativo avance en la inclusión a la diversidad centrales en la misión institucional. Sin embargo, los mestizos representan el 42% correspondiente a 100 personas, mostrando aún una presencia considerable, mientras que los grupos afroecuatorianos con 9 personas equivalente al 3.8%, y montubios con 7 personas que corresponde al 2.9%, aparecen notablemente subrepresentados, como también la presencia de otros grupos con 0.4%, que equivale a 1 persona.

Tabla 3

Número de personal administrativo, académico y con código de trabajo pertenecientes a Nacionalidades en la universidad

Nacionalidad	Nro. de personal	Porcentaje
Epera	1	1%



Shuar	2	2%
Chachi	2	2%
Kichwa	116	95%
Total, general	121	100%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025

La distribución del personal perteneciente a Nacionalidades en la universidad evidencia una marcada predominancia del pueblo Kichwa representada por 116 personas equivalente al 95%, mientras que otras nacionalidades como Shuar y Chachi apenas alcanzan el 2% cada una, y los Espera el 1%. Si bien la presencia mayoritaria del pueblo Kichwa puede responder a factores demográficos e históricos.

Tabla 4

Número de personal administrativo, académico y con código de trabajo pertenecientes a Pueblos originarios o indígenas de la universidad

Pueblos	Nro. de personal	Porcentaje
Natabuela	1	0,86%
Chibuleo	1	0,86%
Huancavilca	1	0,86%
Tomabela	1	0,86%
Paltas	1	0,86%
Quijos	1	0,86%
Pasto	1	0,86%
Karanki	2	1,72%
Kichwa Amazónico	2	1,72%
Kisapincha	2	1,72%
Salasaca	4	3,45%
Waranka	7	6,03%
Kichwa de la Sierra	7	6,03%
Panzaleo	7	6,03%



Kitukara	8	6,90%
Kayambi	9	7,76%
Saraguro	9	7,76%
Kañari	12	10,34%
Puruwa	16	13,79%
Otavalo	24	20,69%
Total general	116	100,00%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025

La composición étnica del personal perteneciente a Pueblos en la universidad muestra una distribución heterogénea, donde se destaca una significativa representación del pueblo Otavalo con el 20,69%, seguido por el pueblo Puruwa representado con el 13,79%, el Pueblo Kañari con el 10,34% y el pueblo Kichwa de la Sierra con una representación del 6,03%, también es importante mencionar que dentro de este porcentaje se encuentran personas que se identifican como kichwa, pero no definen su origen territorial. Por otro lado, se observa una marcada disparidad en la representación de otros pueblos como el Natabuela, Chibuleo, Paltas, Huancavilca, Pasto, Tomabela, Quijos, Kisapincha, Karanki y Amazónico que alcanzan entre el 0,8% y 2% de representación.

Tabla 5

Estado civil del personal administrativo, académico y con código de trabajo de la universidad

Estado civil	Nro. de personal	Porcentaje
Viudo (a)	1	1%
Unión libre	8	3%
Divorciado (a)	24	10%
Casado (a)	91	38%
Soltero (a)	114	48%
Total, general	238	100%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025



La distribución por estado civil del personal de la universidad revela que el 48% se declara soltero, seguido por un 38% casado, lo que en conjunto representa el 86% de la población laboral. Los divorciados constituyen el 10%, mientras que quienes están en unión libre alcanzan el 3% y los viudos representan menos del 1%.

Tabla 6

Número de personal administrativo, académico y con código de trabajo en condición de discapacidad o sustitutos en la universidad

Discapacidad	Nro. de personal	Porcentaje
Sustitutos	2	1%
Física	3	1%
Sin discapacidad	233	98%
Total, general	238	100%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025

Los datos sobre discapacidad en la universidad evidencian que el 1% del personal presenta discapacidad física y el otro 1% corresponde a sustitutos, mientras que el 98% de la población no reporta discapacidad alguna.

Tabla 7

Número de personal administrativo, académico y con código de trabajo con enfermedades catastróficas

Enfermedades catastróficas	Nro. de personal	Porcentaje
Enfermedad autoinmune	1	1%
Cardiopatía congénita	1	1%
Sin enfermedades	136	98%
Total, general	138	100%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025



Los datos sobre enfermedades catastróficas en la universidad muestran que solo el 1% del personal padece enfermedad autoinmune y otro 1% cardiopatía congénita, mientras que el 98% no reporta condiciones de este tipo.

Tabla 8

Número de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia pertenecientes al personal administrativo, académico y con código de trabajo de la universidad

Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	Nro. de personal	Porcentaje
Embarazadas	3	2.86%
Lactancia	5	4.76%
Ninguna	97	92.38%
Total, general	105	100%

Fuente: Talento Humano de la UINPIAW, mayo 2025

Los datos sobre mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en la Universidad Intercultural Amawtay Wasi revelan que solo el 2.86% del personal que corresponde a 3 personas se encuentra en estado de gestación y el 4.76% equivalente a 5 personas en fase de lactancia, mientras que el 92.38% representada por 97 personas no reporta estas condiciones.

7.2. Nudos críticos del diagnóstico del personal administrativo, académico y con código de trabajo de la universidad

7.2.1. Desigualdad de género en la composición laboral

La universidad presenta una brecha de género significativa, con un 56% de hombres frente a un 44% de mujeres en su personal, evidenciando una subrepresentación femenina. Esta realidad requiere de políticas afirmativas con enfoque de género, formación en liderazgo y mecanismos para conciliar vida laboral y familiar.



7.2.2. Limitada representación de grupos étnicos no Kichwa

Aunque el 50.8% del personal se autoidentifica como parte de Nacionalidades y Pueblos, existe una concentración del 95% en la nacionalidad Kichwa, mientras que otros grupos étnicos como la nacionalidad Shuar, Chachi o pueblos como el Montubio y Afroecuatoriano representan menos del 4%. Esta representación étnica mayoritaria exige la visibilización de las nacionalidades originarias minorizadas para garantizar su participación equitativa.

Esta situación plantea el desafío de fortalecer políticas de equidad e inclusión que garanticen una participación más equilibrada de todos los pueblos en la estructura laboral universitaria, implementando estrategias afirmativas que prioricen la representación de los pueblos menos visibilizados, en consonancia con los principios de interculturalidad y pluralismo que fundamentan la institución.

7.2.3. Número reducido de personas con discapacidad

Solo el 1% del personal reporta discapacidad física y otro 1% corresponde a sustitutos. Este nudo crítico requiere de la implementación de acciones de accesibilidad en el ámbito laboral. Está marcada disparidad refleja la necesidad urgente de implementar políticas afirmativas en el Plan de Igualdad para garantizar la plena inclusión laboral de personas con discapacidad, mediante ajustes razonables, capacitación en accesibilidad universal y procesos de reclutamiento preferente.

Estos nudos críticos demandan una revisión integral de las políticas de talento humano, alineadas al enfoque intercultural, de derechos humanos y de igualdad sustantiva que defiende la UINPIAW.



7.3. Diagnóstico de estudiantes de la universidad en el II PAO 2024

Según el reporte de la ficha socioeconómica de la UINPIAW, descargada de la plataforma institucional SIAAW, con fecha de corte 06/03/2025 existen 1,747 estudiantes de carrera matriculados en el II PAO 2024. Tras revisar el archivo, se identificó que los datos de 4 estudiantes aparecían duplicados debido a que cursan dos carreras simultáneamente en la universidad, lo que reduce el total a 1,743 estudiantes legalmente matriculados que finalizaron sus estudios universitarios en el segundo periodo académico ordinario 2024. Con la información obtenida se realizó la siguiente estratificación:

Tabla 9

Número de estudiantes de pueblos y nacionalidades

Autoidentificación	Número de estudiantes	Porcentaje
Afroecuatoriano	82	4,70%
Blanco	4	0,23%
Indígena	715	41,02%
Mestizo	797	45,73%
Montubio	145	8,32%
Total, general	1743	100,00%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

Respecto a la autoidentificación étnica y cultural de los 1743 estudiantes de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi destaca la notable diversidad que caracteriza a esta comunidad educativa. Del total de estudiantes, el 54.04%, es decir, 942 personas, conforman la población de estudiantes Indígenas, Montubios o Afroecuatorianos. En contraste, el 45.73% de los estudiantes se identifican como mestizos. Además, se observa que solo 4 estudiantes, equivalentes al 0.23% de la población universitaria, se autoidentifican como blancos. Estos datos reflejan la diversidad étnica que predomina en la institución.



Tabla 10

Número de estudiantes que hablan una lengua ancestral

Habla lengua ancestral	Número de estudiantes	Porcentaje
No	1205	69,13%
Sí	538	30,87%
Total, general	1743	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis revela que, de los 1743 estudiantes de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi, 1205 que corresponde al 69.13% no hablan una lengua ancestral, mientras que 538 correspondiente al 30.87% sí lo hacen. Esto indica que, aunque una parte significativa de la comunidad estudiantil mantiene viva la tradición lingüística originaria.

Tabla 11

Diversidad de Lenguas Ancestrales en los estudiantes

Lengua ancestral	Número de estudiantes	Porcentaje
Ninguna	1205	69,13%
A'ingae	2	0,11%
Achuar-Chicham	2	0,11%
Awapit	29	1,66%
Baaikoka	2	0,11%
Cha'palaa	21	1,20%
Kichwa	426	24,44%
Paaikoka	13	0,75%



Sapara / kayapi	4	0,23%
Shuar-Chicham	25	1,43%
Siapede	7	0,40%
Tsafiqui	2	0,11%
Waotedeo-Huaotedeo	5	0,29%
Total, general	1743	100,00%

Fuente: (SIAAW, marzo de 2025)

El análisis de la tabla de lenguas ancestrales de los estudiantes de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi muestra que el Kichwa es la lengua predominante, con 426 hablantes que representa un 24.44% del total. Otras lenguas como el Awapit, Cha'palaa y Shuar-Chicham tienen una presencia significativa, aunque menor. Sin embargo, lenguas como el A'ingae, Tsafiqui y Waotedeo-Huaotedeo cuentan con muy pocos hablantes, evidenciando su vulnerabilidad. Es importante destacar que 1205 estudiantes con 69.13% no especifican una lengua ancestral, lo que podría indicar una desconexión con estas lenguas o falta de registro.

Tabla 12

Número de estudiantes que poseen enfermedades

Enfermedad catastrófica	Número de estudiantes	Porcentaje
No	1689	96,90%
Sí	54	3,10%
Total, general	1743	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre estudiantes con enfermedades en la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi muestra que la gran mayoría,



1689 estudiantes equivalente al 96.90%, no padece este tipo de enfermedades, mientras que un 3.10% que corresponde a 54 estudiantes sí las reporta. Aunque este último grupo es minoritario, su presencia resalta la necesidad de que la universidad implemente políticas de inclusión, adaptaciones académicas y programas de apoyo emocional para garantizar su bienestar y permanencia académica.

Tabla 13

Número de estudiantes con tipos de enfermedades

Enfermedades	Número de estudiantes	Porcentaje
Ninguna	1698	97,42%
Alergia crónica	1	0,06%
Anemia Hemolítica	1	0,06%
Artritis reumatoide	2	0,11%
Asma	1	0,06%
Cáncer	4	0,23%
Diabetes	9	0,52%
Enfermedad cardiaca	2	0,11%
Epilepsia	6	0,34%
Esquizofrenia	1	0,06%
Fibromialgia, síndrome post trombótico	1	0,06%
Fibrosis quística	1	0,06%
Hemofilia tipo A	1	0,06%



Hipertensión	1	0,06%
Hipotiroidismo	2	0,11%
Infarto cerebral	1	0,06%
Insuficiencia renal crónica	4	0,23%
Lupus eritematoso sistémico	1	0,06%
Pancreatitis	1	0,06%
Retinopatía aguda	1	0,06%
Síndrome de Guillent Barre	1	0,06%
VIH	2	0,11%
Vitíligo	1	0,06%
Total, general	1743	100,00%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre estudiantes con enfermedades en la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi revela que la mayoría, 1698 estudiantes que representa al 97.42%, no reporta padecer ninguna enfermedad, mientras que 54 estudiantes con el 2.58% sí presentan alguna condición médica. Entre las enfermedades reportadas, las más frecuentes son diabetes con 9 casos, epilepsia con 6 casos y cáncer e insuficiencia renal crónica con 4 casos cada una, mientras que otras, como alergia crónica, esquizofrenia, fibrosis quística y VIH, tienen solo 1 o 2 casos.



Tabla 14

Número de estudiantes que han sido víctimas de violencia

Violencia de género	Número de estudiantes	Porcentaje
No	1396	80,09%
Sí	347	19,91%
Total, general	1743	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre violencia de género entre los estudiantes de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi muestra que, de un total de 1743 estudiantes, 347 correspondientes al 19.91% han sido víctimas de violencia de género, mientras que 1396 equivalente al 80.09% no la han experimentado. Esto significa que aproximadamente 1 de cada 5 estudiantes ha enfrentado situaciones de violencia de género, lo que evidencia la persistencia de un problema social grave que impacta negativamente en su bienestar, seguridad y desempeño académico.

Tabla 15

Número de estudiantes por tipo de violencia

Tipo de violencia	Número de estudiantes	Porcentaje
Ninguno	1396	80,1%
Económica	30	1,7%
Emocional	80	4,6%
Física	80	4,6%
Otros	12	0,7%



Psicológica	121	6,9%
Sexual	24	1,4%
Total, general	1743	100,0%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

Los datos sobre tipos de violencia experimentados por los estudiantes de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi revela que, de un total de 1743 estudiantes, 347 que equivale al 19.91% han sufrido algún tipo de violencia. Entre los tipos de violencia más frecuentes se encuentran la psicológica con 121 casos, seguida de la emocional y física con 80 casos cada una, mientras que la económica con 30 casos y la sexual con 24 casos tienen una incidencia menor. Además, 12 estudiantes mencionaron otros tipos de violencia no especificados, estos resultados destacan que la violencia psicológica es la más prevalente y reflejan la necesidad de implementar medidas integrales de prevención, atención y sensibilización para abordar este problema y garantizar un entorno seguro y de bienestar para toda la comunidad estudiantil.

Tabla 16

Estudiantes que han experimentado procesos de discriminación

Discriminación	Número de estudiantes	Porcentaje
No	1189	68,22%
Sí	554	31,78%
Total, general	1743	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre discriminación entre los estudiantes de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi muestra que, de un total de 1743 estudiantes, 554, equivalente al 31.78%, han experimentado situaciones de discriminación, mientras que 1189, que representa el 68.22%, no las han enfrentado. Esto



indica que aproximadamente 1 de cada 3 estudiantes ha sido víctima de discriminación, lo que refleja un problema significativo que afecta a una parte considerable de la comunidad universitaria.

Tabla 17

Estudiantes por tipo de discriminación experimentada

Discriminación	Número de estudiantes	Porcentaje
Ninguna	1189	68%
Discapacidad	18	1%
Edad	26	1%
Género	68	4%
Orientación Sexual	12	1%
Origen étnico	293	17%
Otro	99	6%
Político	17	1%
Religioso	21	1%
Total, general	1743	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre discriminación en la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi revela que, de un total de 1743 estudiantes, 554 han experimentado algún tipo de discriminación, mientras que 1189 no la han reportado. Entre las formas de discriminación más frecuentes destacan el origen étnico con 293 casos, seguido de género con 68 casos y otros tipos no especificados con 99 casos. Otras causas como discapacidad 18, edad 26, orientación sexual 12, político 17 y religioso 21 tienen una incidencia menor. Estos resultados evidencian que el origen étnico es la principal causa de discriminación.



Tabla 18

Estudiantes por tipo de discapacidad

Tipos de discapacidad	Número de estudiantes	Porcentaje
Auditiva	3	12%
Física	11	44%
Intelectual	4	16%
Psicosocial	2	8%
Visual	5	20%
Total, general	25	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre estudiantes con discapacidad en la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi, considerando una población total de 1743 estudiantes, revela que 25 estudiantes, equivalente al 1.43% del total, reportan tener alguna discapacidad. Entre estos, la discapacidad física es la más frecuente con 11 casos, seguida de la visual con 5, la intelectual con 4, la auditiva con 3 y la psicosocial con 2 estudiantes.

Tabla 19

Estudiantes con porcentajes de discapacidad

Porcentaje de discapacidad	Número de estudiantes con discapacidad	Gravedad
Auditiva	3 estudiantes	
31%	1	Discapacidad moderada
36%	1	Discapacidad moderada
42%	1	Discapacidad moderada



Física	11 estudiantes	
36%	1	Discapacidad moderada
38%	1	Discapacidad moderada
41%	1	Discapacidad moderada
45%	2	Discapacidad moderada
50%	1	Discapacidad grave
54%	1	Discapacidad grave
57%	1	Discapacidad grave
59%	1	Discapacidad grave
64%	1	Discapacidad grave
65%	1	Discapacidad grave
Intelectual	4 estudiantes	
36%	1	Discapacidad moderada
42%	1	Discapacidad moderada
53%	1	Discapacidad grave
56%	1	Discapacidad grave
Psicosocial	2 estudiantes	
70%	2	Discapacidad grave
Visual	5 estudiantes	
35%	1	Discapacidad moderada
37%	1	Discapacidad moderada
40%	2	Discapacidad moderada



54%	1	Discapacidad grave
Total, general	25 estudiantes	

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre estudiantes con discapacidad en la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi, considerando una población total de 1743 estudiantes, muestra que 25 estudiantes, equivalente al 1.38% del total, reportan tener alguna discapacidad. Entre estos, la discapacidad física es la más frecuente con 11 casos, seguida de la visual con 5, la intelectual con 4, la auditiva con 3 y la psicosocial con 2. En cuanto a la gravedad, el 58.33% de los estudiantes que poseen una condición de discapacidad, es decir, 14 estudiantes presentan una discapacidad moderada, con porcentajes entre 31% y 45%, mientras que el 41.67%, equivalente a 10 estudiantes, tienen una discapacidad grave, con porcentajes entre 50% y 70%. Estos resultados reflejan los estudiantes con discapacidad enfrentan desafíos considerables debido a la gravedad de su condición.

Tabla 20

Estudiantes de doble vulnerabilidad (tomando en cuenta discapacidad y discriminación)

Doble vulnerabilidad en estudiantes con discapacidad y discriminación	Número de estudiantes	Porcentaje
Discapacidad	12	48%
Edad	1	4%
Ninguno	9	36%
Orientación Sexual	1	4%
Origen étnico	2	8%
Total, general	25	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025



El análisis de los estudiantes con doble vulnerabilidad en la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi, considerando una población total de 1743 estudiantes, revela que, de los 25 estudiantes que reportan tener alguna discapacidad, 12 han enfrentado discriminación específicamente por su condición de discapacidad. Además, se identifican casos de discriminación por otros motivos, como origen étnico con 2 estudiantes, y uno por edad y orientación sexual, respectivamente. Por otro lado, 9 estudiantes con discapacidad no han reportado situaciones de discriminación. Estos resultados indican que casi la mitad de los estudiantes con discapacidad, es decir, 16 de 25, enfrentan una doble vulnerabilidad al ser discriminados por su discapacidad u otros factores, lo que agrava su situación.

Tabla 21

Estudiantes de doble vulnerabilidad en los ejes de enfermedades y violencia de género

Doble vulnerabilidad de estudiantes con enfermedades y violencia de género	Número de estudiantes	Porcentaje
No	40	74,04%
Sí	14	25,93%
Total, general	54	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los estudiantes con doble vulnerabilidad en los ejes de enfermedades y violencia de género en la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi, considerando una población total de 1743 estudiantes, muestra que, de los 54 estudiantes que reportan tener enfermedades catastróficas, 14 han sido víctimas de violencia de género, lo que representa el 25.93% de este grupo. Por otro lado, 40 estudiantes con enfermedades no han experimentado violencia de género, equivalente al 74.07%. Estos resultados indican que una cuarta parte de los estudiantes con enfermedades catastróficas enfrentan una doble vulnerabilidad al sufrir violencia de



género, lo que agrava su situación y puede impactar negativamente en su bienestar, salud y rendimiento académico.

Tabla 22

Número de estudiantes que han migrado de forma interna

Migración interna	Número de estudiantes	Porcentaje
No	1521	87,26%
Sí	222	12,74%
Total, general	1743	100%

Fuente: SIAAW, marzo 2025

En la Universidad Intercultural de las Nacionalidades Indígenas Amawtay Wasi, de un total de 1743 estudiantes, 222 han experimentado migración interna, lo que representa aproximadamente el 12.74% de la población estudiantil, en contraste, la población estudiantil equivalente al 87.26% representada por 1521 estudiantes no ha cambiado su lugar de residencia y de procedencia. Este porcentaje de migrantes internos destaca que la migración es una realidad para una parte de la población estudiantil.

Tabla 23

Estudiantes por rango etario

Etapas de vida	Edades	Número de estudiantes
Adolescentes	12 a 17 años	1
Jóvenes	18 a 29 años	871
Adultos	30 a 64 años	854
Valores perdidos	Valores perdidos	17
Total, general		1743



Fuente: SIAAW, marzo 2025

El análisis de los datos sobre el ciclo de vida de los estudiantes de la universidad muestra que la mayoría se divide casi por igual entre jóvenes de 18 a 29 años, con 871 estudiantes equivalentes al 49.97%, y adultos de 30 a 64 años, con 854 estudiantes que representan el 48.99%. Solo 1 estudiante, equivalente al 0.06%, es adolescente, mientras que 17 estudiantes, que corresponden al 0.98%, no tienen registrada su edad. Esto refleja una composición generacional diversa, con una fuerte presencia de jóvenes en edad universitaria tradicional y una proporción significativa de adultos.

7.4. Nudos Críticos del diagnóstico de los estudiantes

7.4.1. Diversidad Étnica y Lingüística

El 54.04% de los estudiantes se identifican como indígenas, montubios o afroecuatorianos, mientras que el 45.73% se autoidentifican como mestizos. Esta diversidad requiere enfoques educativos inclusivos que respeten y valoren las identidades culturales y lingüísticas de los estudiantes, especialmente considerando que el 30.87% habla una lengua ancestral, con el kichwa como la más predominante. Sin embargo, el 69.13% no habla una lengua ancestral, lo que sugiere una posible pérdida cultural o desconexión con sus raíces.

7.4.2. Enfermedades Catastróficas

Aunque solo el 3.10% de los estudiantes reporta enfermedades catastróficas y el 1.43% tiene alguna discapacidad, estos grupos enfrentan desafíos significativos. Entre los estudiantes con discapacidad, el 41.67% presenta una discapacidad grave, lo que exige adaptaciones y estrategias académicas, de accesibilidad y apoyo especializado para garantizar su inclusión y permanencia en la universidad.

7.4.3. Doble Vulnerabilidad

Un 25.93% de los estudiantes con enfermedades catastróficas también ha sido víctima de violencia de género, y casi la mitad de los estudiantes con discapacidad ha enfrentado discriminación, ya sea por su condición de discapacidad u otros factores como origen



étnico, género u orientación sexual. Esto evidencia la necesidad de abordar estas problemáticas de manera integral, con políticas que combatan la discriminación y brinden apoyo psicosocial.

7.4.4. Violencia de Género y discriminación

El 19.91% de los estudiantes ha sufrido violencia de género, siendo la violencia psicológica la más frecuente con 121 casos. Además, el 31.78% ha experimentado discriminación, principalmente por origen étnico con 293 casos. Estos datos reflejan un entorno que requiere medidas urgentes de prevención, sensibilización y atención para garantizar la seguridad y el bienestar de la comunidad estudiantil.

7.4.5. Migración Interna

En la UINPIAW se evidencia que el 12.74% de los estudiantes ha experimentado migración interna, trasladándose desde su lugar de origen a otro dentro del país. Estos estudiantes migrantes enfrentan desafíos como la adaptación a un nuevo entorno, la falta de redes de apoyo familiar y social, y posibles dificultades económicas, lo que puede afectar su rendimiento académico y bienestar integral. La universidad debe implementar políticas de apoyo logístico, emocional y académico para facilitar su integración y garantizar que puedan desenvolverse plenamente en el entorno universitario, asegurando así su acceso, permanencia y éxito académico.

7.4.6. Diversidad generacional

En la UINPIAW coexisten el 49.97% de jóvenes de entre 18 a 29 años y el 48,99% de adultos de entre 30 a 64 años; es importante destacar que los jóvenes que no poseen cargas familiares poseen más oportunidades para enfocarse en la formación académica y la inserción laboral, los adultos enfrentan retos como distribuir el tiempo entre sus estudios con responsabilidades laborales y familiares, así como adaptarse a metodologías educativas que implican el uso de la tecnología. Esta situación demanda estrategias pedagógicas flexibles y programas de acompañamiento diferenciados que atiendan las particularidades de cada grupo, asegurando un entorno inclusivo y equitativo que promueva el éxito académico y personal de todos los estudiantes.



7.4.7. Estudiantes con discapacidad

La inclusión de estudiantes con discapacidad en la universidad enfrenta un nudo crítico debido a la falta de estrategias integrales que aseguren su ingreso, permanencia y culminación de estudios. Aunque solo el 1.43% de los estudiantes reporta discapacidad, el 41.67% de estos casos es grave y requieren estrategias académicas, de acceso y apoyo especializado. Además, casi la mitad sufre discriminación, agravando su vulnerabilidad. Es urgente implementar políticas claras, capacitación docente y programas de acompañamiento continuo para garantizar su inclusión plena y éxito académico. Sin estas medidas, se perpetúan barreras que limitan su desarrollo educativo y profesional.

8. Plan de acción institucional

Las siguientes matrices fueron elaboradas mediante socializaciones y mesas de trabajo con 25 direcciones académicas, administrativas, institutos y centros universitarios que aportaron a la construcción del presente plan para la incorporación de acciones en el marco del cumplimiento de los principios del Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores del Sistema de Educación Superior, los mismos que se encuentran transversalizados para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del Estatuto de la UINPIAW y los Objetivos Estratégicos establecidos en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional UINPIAW 2022-2025.



Tabla 24. Plan de acción de la Dirección de Bienestar Universitario Intercultural y Comunitario

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Bienestar Universitario Intercultural y Comunitario			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Los estudiantes desconocen de los derechos, deberes y responsabilidades que asumen al ser estudiantes de la universidad	Taller práctico sobre derechos, deberes y responsabilidades dirigida a los estudiantes de la universidad mediante visitas áulicas	Mayo 2025 - enero 2026	Registro de asistencia y encuesta de satisfacción Informe de ejecución de la actividad
2	Principio de Equidad y Protección	Los estudiantes que ingresan al primer ciclo y los reingresos requieren conocer la cobertura y beneficios del seguro de accidentes personales estudiantiles	Capacitación sobre las coberturas y beneficios de los seguros estudiantiles	Mayo 2025 - enero 2026	Informe de ejecución registro de asistencia y encuesta de satisfacción
3	Principio de Participación y no discriminación	<ol style="list-style-type: none"> Elevado porcentaje de estudiantes que han experimentado discriminación étnica en cualquier etapa su la vida Desconocimiento del Protocolo para la atención a víctimas de violencia y 	<ol style="list-style-type: none"> Campaña educativa para la promoción de una convivencia armónica dirigida para los estudiantes Sensibilización del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso, Discriminación 	Mayo 2025 - enero 2026	Piezas graficas Informes de ejecución Registros de asistencia Anexos fotográficos



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Bienestar Universitario Intercultural y Comunitario			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
		discriminación de la UINPIAW 3. Según el diagnóstico institucional, se ha identificado un alto porcentaje de estudiantes que han experimentado violencia de género	fundada en su Origen, Identidad étnica o cultural en la UINPIAW 3. Coordinar con una Institución Pública para ejecutar una capacitación sobre la ruta de acompañamiento en casos de violencia de género dirigida a la comunidad universitaria		
4	Principio de Interculturalidad	Se requiere de acciones específicas para fortalecer el uso de los idiomas ancestrales en la vida universitaria	Desarrollo de un Festival Intercultural y actividades extracurriculares con pertinencia lingüística ejecutada en eventos organizados por y en representación de la universidad.	Mayo 2025 - enero 2026	Informes de ejecución Anexos fotográficos
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Necesidad de la implementación de metodologías inclusivas en estudiantes con necesidades educativas	Capacitación en temáticas que impliquen estrategias para inclusión educativa de estudiantes con necesidades educativas asociadas y no asociadas a la discapacidad	Mayo 2025 - enero 2026	Registro de asistencia y encuesta de satisfacción Informe de ejecución de la actividad



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Bienestar Universitario Intercultural y Comunitario			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
6	Principio de Progresividad y no regresión	Construcción de normativa institucional para el acompañamiento psicológico y psicosocial a estudiantes en situaciones de emergencia	Normativa institucional para el acompañamiento psicológico y psicosocial de estudiantes en situaciones de emergencia	Mayo 2025 - enero 2026	Normativa aprobada y socializada
7	Principio de Opción preferencial	Implementación de becas no meritocráticas con criterios de selección alineados a la realidad y necesidad de los estudiantes para favorecer sus trayectorias académicas	Otorgamiento de becas y ayudas económicas en el I PAO 2025 y II PAO 2025	Mayo 2025 - enero 2026	Informes de cierre de becas y ayudas económicas

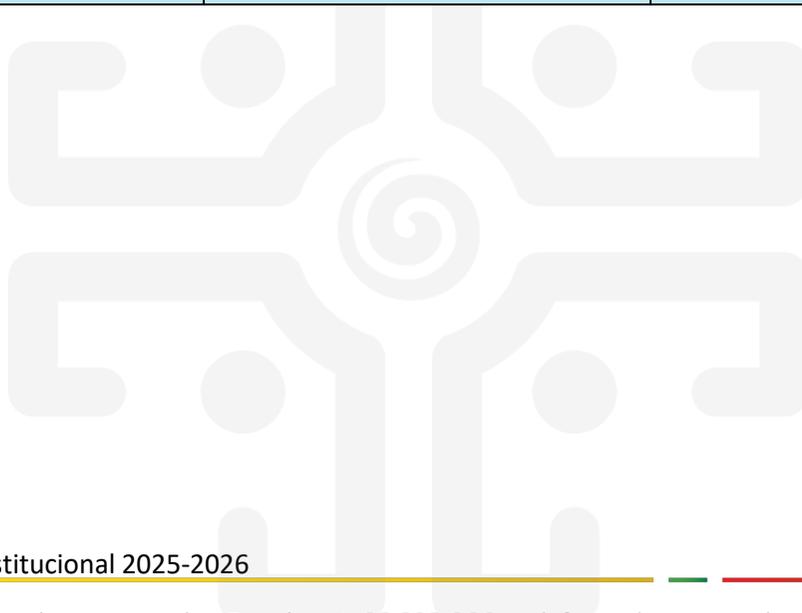




Tabla 25. Plan de acción de la Dirección de Admisión y Nivelación

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito De Gestión		Dirección de Admisión y Nivelación			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Equidad y Protección	Cumplimiento del principio	Informe de Política de cuotas	Agosto-septiembre 2025 (fecha tentativa)	Informe de Política de Cuotas
2	Principio de Interculturalidad	Cumplimiento del principio	Silabo de las asignaturas (Matemáticas, lecto escritura, retos del estado plurinacional, herramientas digitales) del curso de nivelación	Mayo 2025; octubre 2025	Silabo de las asignaturas (Matemáticas, lecto escritura, retos del estado plurinacional, herramientas digitales) del curso de nivelación

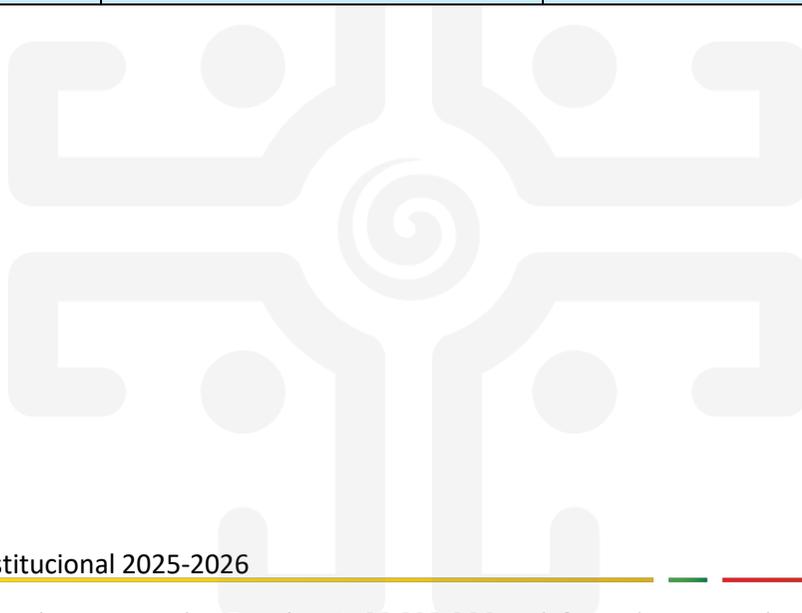




Tabla 26. Plan de acción de la Dirección de Implementación del Modelo Educativo Intercultural y Comunitario

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Implementación del Modelo Educativo Intercultural y Comunitario			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Generar acciones para garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad	Socializar modelo con enfoque en: antirracista, de género, diversidad cultural, derechos humanos	Mayo- septiembre del 2025	Modelo educativo
2	Principio de Interculturalidad	Generar acciones para garantizar el cumplimiento del principio de Interculturalidad	Socializar el modelo Educativo y Pedagógico Intercultural y comunitario. Crear política de justicia curricular	Mayo – septiembre del 2025	Modelo educativo, política de justicia curricular
3	Principio de Progresividad y no regresión	Generar acciones para garantizar el cumplimiento del principio de progresividad	Socializar modelo, guía de diseño curricular y política de justicia curricular con enfoque en: antirracismo, autodeterminación, diversidad cultural y lingüística, educación propia	Mayo – octubre del 2025	Modelo Educativo; Guía de Diseño Curricular; Política de Justicia Curricular



Tabla 27. Plan de acción de la Dirección De Biblioteca

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección De Biblioteca			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Cumplimiento del Reglamento	Brindar el servicio de biblioteca a toda la comunidad 24/7	Mayo 2025 a enero 2026	Estadísticas de uso de biblioteca
2	Principio de Interculturalidad	Cumplimiento del Reglamento	Gestionar la donación de libros en idiomas originarios	Mayo 2025 a enero 2026	Actas de donación
3	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Cumplimiento del Reglamento	Solicitar a TICS la instalación de software libre para que los usuarios con discapacidad puedan acceder a la información académica	Mayo 2025 a enero 2026	Quipux-fotografías



Tabla 28. Plan de acción de los Consultorios Jurídicos

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Consultorios Jurídicos			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	En cumplimiento del principio	Manual de Gestión de Atención al usuario Consultorio Jurídico	Junio-2025	Manual de Gestión de atención
2	Principio de Participación y no discriminación	En cumplimiento del principio	Brigadas Jurídicas de promoción de difusión del Consultorio Jurídico de la UINPIAW	Agosto 2025	Fotografías de Entrega de trípticos en puntos estratégicos de la ciudad de Quito
3	Principio de Interculturalidad	En cumplimiento del principio	Foro de asistencia de la Justicia indígena y la Justicia Ordinaria con expertos de Canadá	Agosto 2025	Sistematización del evento
4	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	En cumplimiento del principio	Adquisición de herramientas digitales de comunicación para personas no videntes y capacitación en lenguaje de señas al personal de los consultorios jurídicos gratuitos	Agosto 2025	Informe de capacitaciones



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Consultorios Jurídicos			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
5	Principio de Progresividad y no regresión	En cumplimiento del principio	Capacitación al personal docente, administrativo y estudiantil sobre las disposiciones normativas que protegen la igualdad en el ámbito de la educación superior	Septiembre 2025	Informe de la capacitación y evidencias fotográficas
6	Principio de Opción preferencial	En cumplimiento del principio	Tutorías del personal técnico docente de los consultorios jurídicos de la universidad donde se verifique los mecanismos de adaptabilidad de conocimientos	Julio 2025	Enlace de atención a los estudiantes



Tabla 29. Plan de Acción de la Dirección de Derecho con Enfoque de Pluralismo Jurídico

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Derecho con Enfoque de Pluralismo Jurídico			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Incluir en las asignaturas contenidos efectivos relacionados con enfoque de género para fortalecer el perfil de egreso y profesional del abogado con enfoque de pluralismo Jurídico	Sílabos Desafío 4: Identificación de las prácticas de pluralismo jurídico	Al finalizar el I PAO 2025 se contará en al menos una unidad con los contenidos planificados en las asignaturas; y, para el II PAO 2025 al menos en dos unidades	Informe análisis de cohortes
2	Principio de Equidad y Protección	Fortalecer la intercomunicación con Bienestar Universitario y con los técnicos docentes en la identificación de estudiantes en condiciones de vulnerabilidad	Identificación de estudiantes en condiciones de vulnerabilidad	Al finalizar el I y II PAO 2025 se contará con el reporte de actividades de acompañamiento	Matriz de identificación de estudiantes en condiciones de vulnerabilidad
3	Principio de Participación y no discriminación	Incluir en las asignaturas contenidos efectivos relacionados con la participación y no discriminación para fortalecer el perfil de egreso y profesional del abogado con enfoque de pluralismo Jurídico	Sílabos. Colonialismo y discriminación DC 3 Principios y valores normativos y experiencias de discriminación en acceso a derechos	Al finalizar el I PAO 2025 se contará en al menos una unidad con los contenidos planificados en las asignaturas; y, para el II POA 2025 al menos en dos unidades	sílabos.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Derecho con Enfoque de Pluralismo Jurídico			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
4	Principio de Interculturalidad	Incluir en las asignaturas contenidos efectivos relacionados con la interculturalidad para fortalecer el perfil de egreso y profesional del abogado con enfoque de pluralismo Jurídico	<p>Sílabo:</p> <p>Desafío 1: Diagnóstico participativo de la normativa comunitaria Pluralismo jurídico y Estado nacional pluricultural Constitución liberal y Constitución intercultural, Desafío 3: Principios y valores normativos y experiencias de discriminación en acceso a derechos</p> <p>Filosofía(s) jurídica(s) Constitución liberal y Constitución intercultural Litigación (I) Pueblos y Nacionalidades Indígenas 1</p> <p>Desafío 4: Identificación de las prácticas de pluralismo jurídico</p> <p>Justicia y campos jurídicos Derecho constitucional ecuatoriano y sus aportes al</p>	Al finalizar el I PAO 2025 se contará en al menos una unidad con los contenidos planificados en las asignaturas; y, para el II POA 2025 al menos en dos unidades	sílabos.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Derecho con Enfoque de Pluralismo Jurídico			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
			pluralismo jurídico Garantías del proceso penal y de la justicia indígena Litigación (II) Pueblos y Nacionalidades Indígenas 2 Desafío 5: Conflictos internos y prácticas de coordinación y cooperación entre justicias Garantías y precedentes constitucionales Teoría del delito y de la pena y enfoques críticos Justicia de los pueblos y nacionalidades Pueblo Afroecuatoriano Desafío 6: Problemas en la relación con el Estado. Administración pública intercultural y circunscripciones territoriales indígenas. Estudio de los delitos y de los conflictos internos en		



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Derecho con Enfoque de Pluralismo Jurídico			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
			pueblos y nacionalidades. Instituciones Inter legales del proceso Pueblo Montubio Desafío 7: Trabajo y seguridad social Laboral, seguridad social y políticas del cuidado Derecho procesal penal Administración pública intercultural II Economía popular y solidaria		
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Fortalecer actividades académicas alineadas con el desarrollo integral e incluyente para fortalecer el perfil de egreso y profesional del abogado con enfoque de pluralismo Jurídico	Actividad Académica con contenidos relacionados al "Principio de Desarrollo Integral e Incluyente"	Al finalizar el I PAO 2025 y II PAO 2025 se habrán desarrollado Webinars, conversatorios, talleres, charlas y demás actividades	Propuestas e informes
6	Principio de Progresividad y no regresión	Incluir en las asignaturas contenidos efectivos relacionados con la progresividad y la no regresión para fortalecer el perfil de egreso y profesional del abogado con enfoque de pluralismo Jurídico	Sílabo Desafío 2: Plan participativo de promoción de derechos humanos Derechos humanos, derechos colectivos y	Al finalizar el I PAO 2025 se contará en al menos una unidad con los contenidos planificados en las asignaturas; y, para el II POA 2025 al menos en dos unidades	sílabos.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Derecho con Enfoque de Pluralismo Jurídico			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
			pluralismo jurídico Derecho constitucional ecuatoriano y sus aportes al pluralismo jurídico		
7	Principio de Opción preferencial	Incluir en las asignaturas el acompañamiento a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) y terceras matrículas.	Todas las asignaturas en las cuales se identifique estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) y terceras matrículas.	Al finalizar el I y II PAO 2025 se contará con el reporte tutorías	Informe.



Tabla 30. Plan de acción de la Dirección de Carrera Lengua y Cultura

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Carrera Lengua y Cultura			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Pocos conocimientos de los marcos legales de Educación Superior y/o otros, por los estudiantes	Charla por parte de expertos en el tema.	Junio 2025	Plan e informe de la charla.
2	Principio de Equidad y Protección	Poca sensibilización sobre temas de racismo, discriminación y maltrato.	Desarrollar campañas de visibilización y sensibilización contra el racismo y la discriminación en redes sociales.	Noviembre 2025	Material audiovisual
3	Principio de Participación y no discriminación	Poca articulación entre los representantes estudiantiles de los ciclos de la carrera.	Encuentro de representantes estudiantiles de la carrera (ciclos) para generar propuestas de participación equitativa	Septiembre 2025	Propuesta de participación estudiantil
4	Principio de Interculturalidad	Ausencia de datos identitarios de los estudiantes de la carrera de Lengua y Cultura.	Levantamiento de datos identitarios por nacionalidad y pueblo.	Diciembre 2025	Matriz resumen de datos identitarios de los estudiantes de la carrera
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Débil conocimiento de tipos de discapacidad y su atención.	Conversatorios: Vivir y convivir con discapacidades.	Agosto 2025	Plan, informe y fotografías del conversatorio



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Carrera Lengua y Cultura			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
6	Principio de Progresividad y no regresión	Desconocimientos de instrumentos legales que garantizan los derechos culturales.	Identificar las leyes que garantizan los derechos culturales	Enero 2026	Matriz de sistematización de instrumentos legales
7	Principio de Opción preferencial	Ausencia de datos informativos sobre casos de vulneración de derechos de estudiantes en la carrera.	Levantamiento de informativos sobre casos de vulneración de derechos de estudiantes en los diferentes ciclos.	Enero 2026	Información con datos de estudiantes

Tabla 31. Plan de acción de la Dirección de Carrera de Gestión del Desarrollo Infantil, Familiar y Comunitario

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Carrera de Gestión del Desarrollo Infantil, Familiar y Comunitario			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Los estudiantes de primer ciclo no conocen los deberes y derechos que adquieren como estudiantes de la UAW.	Elaboración de sílabos	Mayo 2025	Sílabo
2	Principio de Equidad y Protección	Fortalecimiento de los contenidos del sílabo	Elaboración de sílabos	Mayo 2025	Sílabo
3	Principio de Participación y no discriminación	Fortalecimiento de los contenidos del sílabo	Elaboración de sílabos	Mayo 2025	Sílabo
4	Principio de Interculturalidad	Aplicación del Reglamento para la Garantizar la Educación en Educación Superior	Conversatorios múltiples con perspectivas de la igualdad de la educación infantil	Junio 2025	Informe
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Fortalecimiento de los contenidos del sílabo	Elaboración de sílabos	Octubre 2025	Sílabo
6	Principio de Progresividad y no regresión	Fortalecimiento de los contenidos del sílabo	Elaboración de sílabos	Octubre 2025	Sílabo



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Carrera de Gestión del Desarrollo Infantil, Familiar y Comunitario			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
7	Principio de Opción preferencial	Seguimiento y acompañamiento a los estudiantes con necesidades educativas especiales	Tutorías	Agosto 2025	Informe

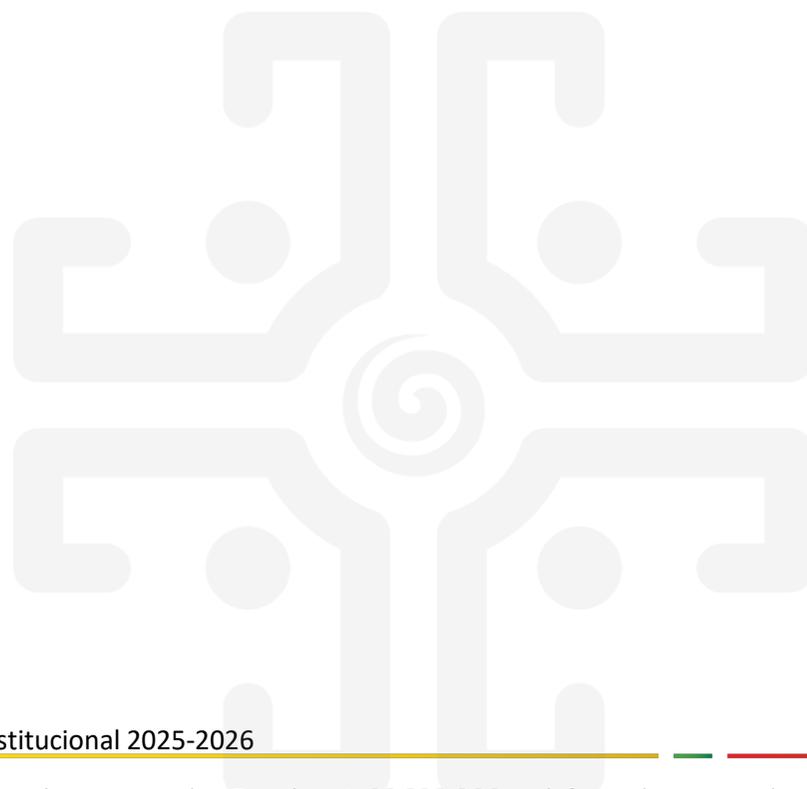




Tabla 32. Plan de acción de la Dirección de la Carrera de Agroecología y Soberanía Alimentaria

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de la Carrera de Agroecología y Soberanía Alimentaria			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Brechas de acceso a recursos para investigación comunitaria en estudiantes de zonas rurales.	Crear fondos de apoyo a proyectos agroecológicos liderados por estudiantes de comunidades vulnerables.	Enero 2026	Convocatorias y asignaciones registradas; informes de ejecución.
2	Principio de Equidad y Protección	Estudiantes con responsabilidades familiares o laborales sin opciones de adaptación horaria.	Implementar tutorías virtuales para estudiantes con responsabilidades adicionales.	Enero 2026	Registros de tutorías realizadas.
3	Principio de Participación y no discriminación	Baja participación estudiantil en procesos de decisión curricular.	Establecer mesas técnicas estudiantiles con representación paritaria en revisiones curriculares.	Enero 2026	Actas de reuniones y resoluciones de las mesas
4	Principio de Interculturalidad	Enfoque científico excluyente que invisibiliza saberes ancestrales.	Integrar prácticas de siembra y festividades agrícolas tradicionales en las actividades prácticas experimentales	Enero 2026	Sílabos, evidencias fotográficas de eventos.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de la Carrera de Agroecología y Soberanía Alimentaria			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Ausencia de mecanismos para estudiantes con discapacidad en campo.	Diseñar prácticas inclusivas con tecnologías adaptativas y apoyo especializado.	Enero 2026	1. Guía de estudios. 2. Informe de participación y evaluaciones post-capacitación, testimonios de los participantes. 3. Informe de retroalimentación cualitativa del proceso de inclusión de elementos de interculturalidad Registro de uso de herramientas adaptadas, encuestas de satisfacción.
6	Principio de Progresividad y no regresión	Ausencia de continuidad en programas de fortalecimiento de capacidades.	Establecer un sistema de seguimiento a estudiantes con formación continua.	Enero 2026	Base de datos de seguimiento, informes de capacitación.
7	Principio de Opción preferencial	Falta de incentivos a estudiantes de sectores marginados.	Otorgar becas para movilización y alimentación en las prácticas comunitarias.	Enero 2026	Listados de beneficiarios y convenios de apoyo firmados.



Tabla 33. Plan de acción de la Dirección de Carrera de Saberes Ancestrales en Alimentación Saludable

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Carrera de Saberes Ancestrales en Alimentación Saludable			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Baja representación de mujeres y diversidades sexo-genéricas en los contenidos de asignaturas troncales y optativas, así como limitada presencia de liderazgos femeninos o LGBTQ+ en actividades académicas.	Diseñar seminarios y talleres de “Género y alimentación ancestral” con enfoque inclusivo (mujeres, hombres, LGBTQ+) Esta debe abordar enfoques interseccionales, casos reales y contar con participación de lideresas territoriales.	Mayo a junio 2025	Informe de los ajustes de la Malla curricular oficial aprobada e implementada con enfoque de género, diversidades y pueblos indígenas.
2	Principio de Equidad y Protección	Inexistencia de tutorías especializadas o adaptadas para estudiantes con barreras de acceso territorial, cultural o económico, especialmente de pueblos y nacionalidades rurales.	Implementar tutorías comunitarias virtuales para estudiantes de pueblos y nacionalidades en situación de vulnerabilidad Las tutorías deben enfocarse en acompañamiento académico, emocional y de adaptación cultural, con enfoque territorial.	Mayo 2025 a enero 2026	Actas, videos, listas y registros de tutorías diferenciadas por región, género y pertenencia cultural, con evidencia de resultados. Matriz reporte a Bienestar estudiantil.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Carrera de Saberes Ancestrales en Alimentación Saludable			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
3	Principio de Participación y no discriminación	Escasa representación de experiencias, narrativas y testimonios de mujeres sabias, diversidades y pueblos en la construcción del conocimiento alimentario intercultural.	Organizar foros virtuales sobre saberes femeninos y diversidades en la alimentación Este foro debe visibilizar experiencias comunitarias diversas y generar productos audiovisuales multilingües de libre acceso.	Julio 2025 a enero 2026	Memorias del foro, videos, evaluaciones cualitativas, publicaciones digitales y participación documentada.
4	Principio de Interculturalidad	Limitado acceso a contenidos educativos en lenguas originarias, con escasa producción académica que refleje la pluralidad epistémica de las comunidades.	Crear webinars, seminarios digitales con contenidos en español, kichwa y shuar Incluir funcionalidades adaptables, materiales con pertinencia cultural y acceso desde comunidades sin conectividad constante.	Mayo 2025 a enero 2026	Videos, Capturas de la plataforma activa, recursos multilingües disponibles y registros de uso comunitario, registros de asistencias, poster de difusión.
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Débil conexión entre los procesos formativos y los territorios, lo que impide consolidar una formación situada, contextualizada y pertinente a las realidades de los estudiantes.	Desarrollar proyectos colaborativos con comunidades rurales desde una metodología andragógica Incorporar el diálogo de saberes y validación comunitaria como parte del proceso formativo integral.	Julio 2025 a enero 2026	Portafolios de proyectos comunitarios, informes de implementación, testimonios de estudiantes y sabios, registro de asistencia comunitario, devolución de los desafíos.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Carrera de Saberes Ancestrales en Alimentación Saludable			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
6	Principio de Progresividad y no regresión	Ausencia de un sistema institucional de monitoreo y evaluación con enfoque interseccional, que permita identificar barreras estructurales y aplicar ajustes razonables.	Evaluar cada semestre el avance en la participación equitativa de grupos vulnerables Establecer mecanismos participativos de retroalimentación desde estudiantes y sabios invitados.	Cada semestre 2025-2026	Informes institucionales por ciclo académico con indicadores desagregados por género, territorio y grupo etario.
7	Principio de Opción preferencial	Desigualdad de acceso a internet, dispositivos tecnológicos o materiales impresos en zonas rurales y comunidades indígenas, afectando el derecho a la educación superior.	Asignar recursos y materiales descargables offline para estudiantes de sectores rurales y excluidos Priorizar formatos accesibles (audio, lectura fácil, video subtulado) y monitorear su uso efectivo.	Enero 2026	Informe de Asignar recursos y materiales descargables, Reporte de distribución, descargas y accesibilidad de materiales en comunidades con baja conectividad.



Tabla 34. Plan de acción de la Dirección de la Carrera de Gestión Comunitaria del Agua

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de la Carrera de Gestión Comunitaria del Agua			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Diferencias en acceso a tecnologías para monitoreo hídrico entre estudiantes.	Adquirir kits básicos para análisis de agua para prácticas en encuentros presenciales.	Enero 2026	Reportes de uso en prácticas.
2	Principio de Equidad y Protección	Estudiantes afectados por crisis hídricas locales sin apoyos diferenciados.	Crear protocolos de apoyo psicosocial y logístico ante emergencias hídricas.	Enero 2026	Protocolos institucionales; registros de intervenciones.
3	Principio de Participación y no discriminación	Exclusión de estudiantes por lengua o forma de expresión comunitaria.	Promover el uso de lenguas originarias en las actividades académicas	Enero 2026	Materiales bilingües; encuestas de satisfacción.
4	Principio de Interculturalidad	Desconexión entre el enfoque institucional y el significado cultural del agua.	Incluir saberes y rituales comunitarios sobre el agua en proyectos de aula.	Enero 2026	Sílabos, evidencias fotográficas de eventos. Evidencias fotográficas; informes académicos interculturales.
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Escasa participación de estudiantes con discapacidad en actividades técnicas.	Adaptar prácticas de medición de agua con tecnologías inclusivas.	Enero 2026	1. Guía de estudios. 2. Informe de participación y evaluaciones post-capacitación, testimonios de los participantes. 3. Informes técnicos de adaptación; encuestas participativas.
6	Principio de Progresividad y no regresión	Reducción de presupuestos en proyectos comunitarios de agua.	Garantizar asignación presupuestaria progresiva para prácticas comunitarias.	Enero 2026	Presupuestos aprobados; rendición de cuentas.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de la Carrera de Gestión Comunitaria del Agua			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
7	Principio de Opción preferencial	Falta de acompañamiento a estudiantes de comunidades aisladas.	Establecer tutores locales para estudiantes en zonas de difícil acceso.	Enero 2026	Listado de tutores; reportes de tutorías realizadas.

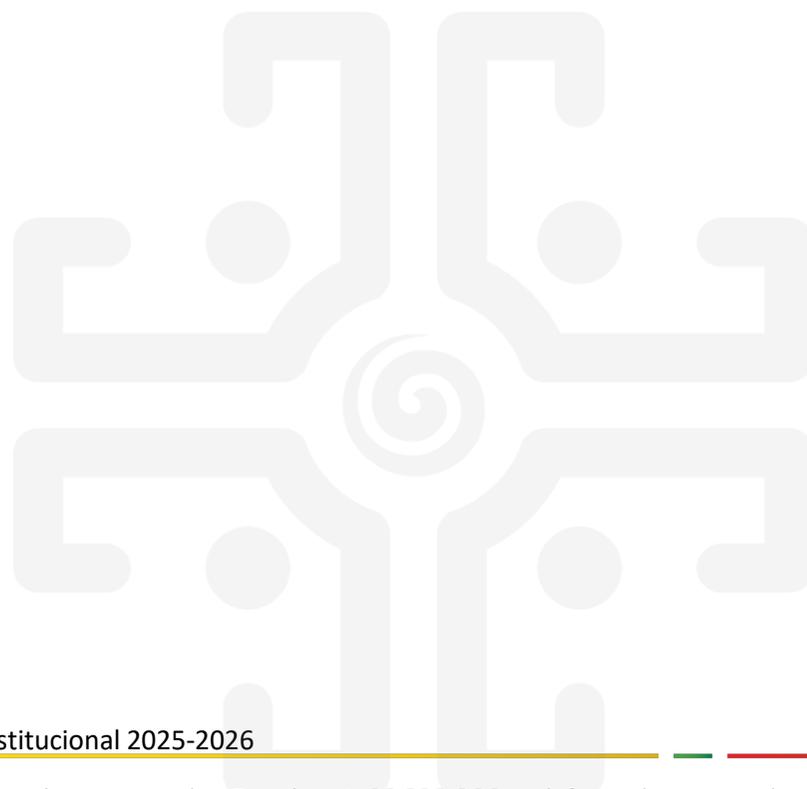




Tabla 35. Plan de acción de la Dirección de Carrera de Economía Social, Solidaria y Comunitaria

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de la Carrera de Economía Social, Solidaria y Comunitaria			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Persistencia de desigualdades estructurales en el acceso y permanencia estudiantil.	Realizar talleres sobre igualdad de oportunidades dirigidos a estudiantes	Mayo 2025	Registro fotográfico y listas de asistencia a talleres.
2	Principio de Equidad y Protección	Falta de mecanismos que aseguren recursos equitativos para estudiantes vulnerables.	Establecer tutorías académicas para estudiantes con dificultades	Mayo 2025 a enero 2026	Reportes semestrales sobre tutorías realizadas.
3	Principio de Participación y no discriminación	Baja representación del pueblo afroecuatoriano en espacios decisivos dentro del sistema educativo.	Organizar foros inclusivos para debatir sobre la no discriminación.	Julio 2025	Memorias técnicas de foros realizados.
4	Principio de Interculturalidad	Escasa integración intercultural en actividades académicas y sociales.	Organizar un encuentro intercultural anual.	Julio 2025	Memorias técnicas del encuentro intercultural anual.
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Falta de sensibilización para personas con discapacidad.	Realizar capacitaciones sobre inclusión dirigidas al personal docente de la carrera	Mayo 2025 a enero 2026	Registro fotográfico y listas de asistencia a capacitación



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de la Carrera de Economía Social, Solidaria y Comunitaria			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
6	Principio de Progresividad y no regresión	Riesgo de pérdida o retroceso en avances institucionales hacia la igualdad	Realizar un plan de seguimiento para casos de discriminación estudiantil con base en las políticas institucionales	Mayo 2025 a enero 2026	Plan de seguimiento
7	Principio de Opción preferencial	Insuficiencia en programas específicos para estudiantes vulnerables.	Implementar tutorías personalizadas para estudiantes prioritarios según su perfil socioeconómico o cultural.	Mayo 2025 a enero 2026	Informes detallados sobre tutorías personalizadas realizadas.

Tabla 36. Plan de acción de la Dirección de Carrera de Comunicación Comunitaria y Nuevas Tecnologías de la Comunicación

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Carrera de Comunicación Comunitaria y Nuevas Tecnologías de la Comunicación			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Equidad y Protección	Cumplimiento del principio	2 eventos para los y las estudiantes y público en general con temas ligados a la desigualdad estructural y discriminación racial y de género. Incorporación en los sílabos de contenidos desde la perspectiva de género y diversidades sexuales. Publicación de artículos que cuenten con estas perspectivas	Mayo 2025 a noviembre 2025	Artículos y capítulos publicados. Piezas promocionales de los eventos, sílabos
2	Principio de Interculturalidad	Cumplimiento del principio	2 eventos para los y las estudiantes y público en general con temas ligados a la desigualdad estructural y discriminación racial y de género. Incorporación en los sílabos de contenidos desde la perspectiva de género y diversidades sexuales. Publicación de artículos que cuenten con estas perspectivas	Mayo 2025 a noviembre 2025	Artículos y capítulos publicados. Piezas promocionales de los eventos, sílabos



Tabla 37. Plan de acción de la Dirección de Carrera de Turismo

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de Gestión		Dirección de Carrera de Turismo			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Interculturalidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desvalorización a los distintos tipos de conocimientos. 2. Desigualdad en la participación en clases 3. Es necesario mejorar los contenidos incorporando enfoques interculturales, se observa un uso exclusivo de una sola cultura dominante en los contenidos. 4. A culturalización de estudiantes con el manejo de un solo idioma (kichwa). 5. Centralización en una sola cosmovisión de una nacionalidad, desconociendo la diversidad de cosmovisiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión de diálogos de ciencias pluriepistémicas en las aulas de clases 2. Foro sobre impactos turismo en la cultura local 3. Revisión de mallas curriculares y materiales educativos para incluir saberes y perspectivas de pueblos indígenas, afroecuatorianos, montubios y otros. 4. Búsqueda de bibliografía de las nacionalidades de la amazonia y la costa. 5. Revisión de materiales educativos interculturales 	Enero 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sílabos 2. Informe de retroalimentación cualitativa del proceso de inclusión de elementos de interculturalidad 3. Artículo científico sobre pedagogías interculturales 4. Fotografías



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de Gestión		Dirección de Carrera de Turismo			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
2	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	<ol style="list-style-type: none">1. Desigualdad económica de estudiantes para acceder a equipos tecnológicos y otros elementos como es el caso de generadores de electricidad2. Exclusión de grupos vulnerables3. Falta de sostenibilidad de los procesos de aprendizaje	<ol style="list-style-type: none">1. Capacitación en economía solidaria2. Inclusión de grupos vulnerables3. Implementación de prácticas sostenibles	Agosto 2025	<ol style="list-style-type: none">1. Guía de estudios.2. Informe de participación y evaluaciones post-capacitación, testimonios de los participantes.3. Informe de retroalimentación cualitativa del proceso de inclusión de elementos de interculturalidad



Tabla 38. Plan de acción de la Dirección de Carrera Pedagogías Interculturales y Etnoeducación

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Carrera Pedagogías Interculturales y Etnoeducación			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Equidad y Protección	“La malla curricular de la carrera dispone de pocas asignaturas con enfoque de género”	Coordinar con los docentes para que se incorpore dentro de las temáticas de las asignaturas el fortalecimiento del proceso de equidad y protección.	Enero-2026	Mallas curriculares actualizadas, syllabus revisados
2	Principio de Participación y no discriminación	Baja participación de mujeres en espacios de liderazgo estudiantil	Realizar elecciones de representantes estudiantiles del paralelo con enfoque de género para mujeres estudiantes líderes.	Enero-2026	Evidencias Fotográficas de elección de representante estudiantil del paralelo
3	Principio de Interculturalidad	Escasa representación de voces femeninas y diversas en la bibliografía usada	Actualizar bibliografía de asignaturas incorporando autoras y autores de pueblos indígenas y afrodescendientes	Enero-2026	Listado bibliográfico actualizado en syllabus
4	Principio de Progresividad y no regresión	Baja participación en el desarrollo de webinars relacionados con educación intercultural, o intercultural bilingüe o etnoeducación.	Realizar un webinar encaminado a temáticas de educación en educación intercultural, o educación intercultural bilingüe o etnoeducación.	Enero-2026	Evidencias Fotográficas, registro de participantes
5	Principio de Opción preferencial	Ausencia de estrategias para el acompañamiento académico a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Implementar tutorías académicas por asignatura con enfoque diferencial	Enero-2026	Informes de tutorías; registro de estudiantes atendidos



Tabla 39. Plan de acción de la Dirección De Vinculación con la Sociedad

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de Gestión		Dirección De Vinculación con la Sociedad			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha cumplimiento de	Medios de verificación
1	Principio de Equidad y Protección	Abandono de la producción familiar campesina	Acompañamiento técnico y fortalecimiento de capacidades	Diciembre de 2025	Informes de avance y cierre del proyecto de vinculación de la carrera de Agroecología y Soberanía Alimentaria: Acompañamiento técnico a los pequeños productores de agricultura familiar campesina en las etapas de transición agroecológica
	Principio de Participación y no discriminación	Roles no dirimientes por parte de las ancianas y los ancianos sabios en el ámbito de la Justicia Comunitaria	Levantamiento de testimonios de ancianas y ancianos sabios sobre prácticas tradicionales aplicada en la administración de justicia y resolución de conflictos	Julio de 2025	Informes de avance y cierre del proyecto de vinculación de la carrera de Derecho Con Enfoque de Pluralismo Jurídico: Participación de las/los adultas/os mayores con enfoque de género en la administración de justicia de los pueblos y nacionalidades.
3	Principio de Interculturalidad	Perdida de la identidad colectiva y cohesión barrial	Capacitación a líderes barriales y miembros de la Casa Atuk en comunicación comunitaria, manejo de herramientas digitales y técnicas de documentación de memoria, para diseñar y producir materiales educomunicacionales que visibilicen los procesos, logros y desafíos de la organización.	Mayo de 2025	Informes de avance y cierre del proyecto de vinculación de la carrera de Comunicación Comunitaria y Nuevas Tecnologías de la Comunicación: Comunicación comunitaria para el fortalecimiento de la memoria y la identidad barrial con la Casa Atuk



Tabla 40. Plan de acción de la Dirección de Gestión Comunitaria

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de Gestión		Dirección de Gestión Comunitaria			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Cumplimiento del principio	Fortalecimiento de las capacidades operativas del Centro de Apoyo de Borbón.	Enero-2026	Actas de reunión, informes de implementación.
2	Principio de Equidad y Protección	Cumplimiento del principio	Fortalecimiento de las capacidades tecnológicas del Centro de Apoyo de Borbón.	Enero-2026	Actas de entrega recepción de materiales pedagógicos y tecnológicos.
3	Principio de Participación y no discriminación	Cumplimiento del principio	Implementación de actividades de cohesión estudiantil en los Centros de Apoyo.	Enero-2026	Plan de implementación de actividades culturales en los Centros de Apoyo
4	Principio de Interculturalidad	Agilidad en los procesos administrativos de áreas a fines.	Apertura de Centro de Apoyo en la segunda provincia con mayor número de matrícula y con alta cantidad de pueblo montuvio.	Enero-2026	Expediente con documentos para la apertura e implementación del Centro de Apoyo en el cantón ventanas
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Cumplimiento del principio	Horizontalizar y evaluar este principio en las metodologías de trabajo de los técnicos docentes en los Centros de Apoyo.	Enero-2026	Evaluación de la aplicación de este principio en los centros de apoyo.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de Gestión		Dirección de Gestión Comunitaria			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Progresividad y no regresión	Cumplimiento del principio	Horizontalizar y evaluar este principio en las metodologías de trabajo de los técnicos docentes en los Centros de Apoyo.	Enero-2026	Evaluación de la aplicación de este principio en los centros de apoyo.
2	Principio de Opción preferencial	Cumplimiento del principio	Horizontalizar y evaluar este principio en las metodologías de trabajo de los técnicos docentes en los Centros de Apoyo.	Enero-2026	Evaluación de la aplicación de este principio en los centros de apoyo.

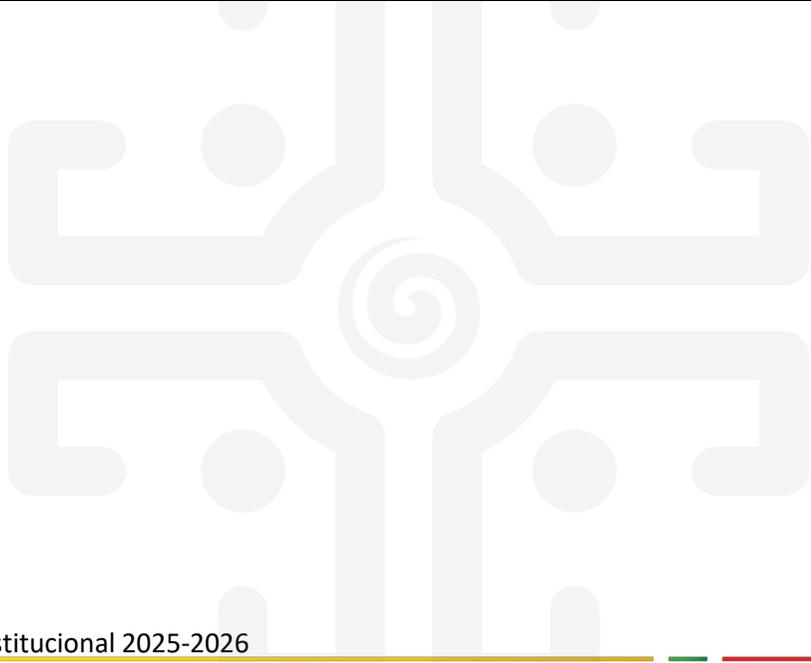




Tabla 41. Plan de acción de la Dirección General de Investigación

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito De Gestión			Dirección General de Investigación		
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Esta actividad se desarrollará con la finalidad de dar cumplimiento al principio de igualdad y en concordancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas para la Dirección General de Investigación	Promover proyectos de investigación con enfoque en discapacidades, género y derechos humanos	Octubre - 2025	Informe de seguimiento a proyectos de investigación
2	Principio de Equidad y Protección	Esta actividad se desarrollará con la finalidad de dar cumplimiento al principio de equidad y desarrollo, y, en concordancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas para la Dirección General de Investigación	Conversatorio sobre el rol de la mujer indígena en la construcción de la ciencia	Agosto - 2025	Informe
3	Principio de Participación y no discriminación	Esta actividad se desarrollará con la finalidad de dar cumplimiento al principio de participación y no discriminación, y, en concordancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas para la Dirección General de Investigación	Garantizar la participación de estudiantes en proyectos de investigación (se estableció en el reglamento de investigación que, como parte del equipo mínimo del proyecto de investigación para ser aprobado, debe incluir por lo menos un estudiante)	Mayo -2025	Informe de verificación de requisitos de propuestas a proyectos de investigación 2025



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito De Gestión			Dirección General de Investigación		
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
4	Principio de Interculturalidad	Esta actividad se desarrollará con la finalidad de dar cumplimiento al principio de interculturalidad, y, en concordancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas para la Dirección General de Investigación	Implementar como criterio de evaluación a propuestas de proyectos de investigación la pertinencia con los pueblos y nacionalidades y relación con interculturalidad.	Mayo - 2025	Informe de evaluación de propuestas a proyectos de investigación 2025
5	Principio de Progresividad y no regresión	Esta actividad se desarrollará con la finalidad de dar cumplimiento al principio de progresividad y no regresión, y, en concordancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas para la Dirección General de Investigación	Incorporar en la normativa interna de investigación los principios para la igualdad de oportunidades	Diciembre-2025	Normativa interna
6	Principio de Opción preferencial	Esta actividad se desarrollará con la finalidad de dar cumplimiento al principio de opción preferencial, y, en concordancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas para la Dirección General de Investigación	Proponer para el componente de investigación en el Plan de perfeccionamiento académico la aplicación de medidas especiales para docentes	Diciembre-2025	Propuesta Plan de Perfeccionamiento académico



Tabla 42. Plan de acción de la Dirección de Educación Continua

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Educación Continua			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Falta de presupuesto	Implementar un curso MOOC de competencias digitales para contribuir a reducir el analfabetismo digital en la comunidad universitaria y pueblos indígenas, afrodescendientes y montuvios del Ecuador	Mayo a diciembre 2025	Curso implementado
2	Principio de Equidad y Protección	Falta de presupuesto	Implementar un curso MOOC de competencias digitales para los estudiantes de la UINPIAW para contribuir a fortalecer sus competencias en el uso de tecnologías y de esta manera afrontar a una sociedad cada vez más tecnificada y competitiva.	Mayo a diciembre 2025	Curso implementado
3	Principio de Participación y no discriminación	Falta de presupuesto	Implementar un curso MOOC de competencias digitales para la enseñanza docente de la UINPIAW, para contribuir a fortalecer sus competencias en el uso de tecnologías en el proceso de enseñanza.	Mayo a diciembre 2025	Curso implementado
4	Principio de Interculturalidad	Falta de presupuesto	Implementar un curso MOOC de Formador de Formadores para los docentes, técnicos docentes de la UINPIAW y líderes de las comunas, comunidades de los pueblos del Ecuador, para contribuir a fortalecer sus saberes y conocimientos.	Mayo a diciembre 2025	Curso implementado
5	Principio de Progresividad y no regresión	Falta de presupuesto	Implementar un curso virtual de Metodologías de Enseñanza Aprendizaje para los docentes, técnicos docentes de la UINPIAW y público en general.	Mayo a diciembre 2025	Curso implementado
6	Principio de Opción preferencial	Instructivo inexistente	Crear un instructivo de ingresos y egresos de cursos donde se considere el valor de los cursos para estudiantes vulnerables, de pueblos, nacionalidades y casos especiales.	Mayo a julio 2025	Instructivo elaborado



Tabla 43. Plan de acción de la Dirección Administrativa

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección Administrativa			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Se requiere de la implementación de pasamanos de acero Inoxidable, rampas de acceso, adecuación de baños en el Edificio Prometeo	Realización de estudios, planos y ejecución de proceso de adecuación	Mayo 2025 a enero 2026	Anexos Fotográficos, Acta recepción Definitiva
2	Principio de Equidad y Protección	Falta de Adecuación de espacio para lactancia en el Edificio Ave María	Identificación de factores de necesidad institucional, planos y ejecución de proceso de adecuación	Mayo 2025 a enero 2026	Anexos fotográficos, planos aprobados
4	Principio de Interculturalidad	Falta de instalación de señaléticas informativas y preventivas en 2 idiomas (español y Kichwa) en los edificios Ave María y Prometeo	Realización de estudios, y ejecución de proceso de adecuación	Mayo 2025 a enero 2026	Anexos fotográficos.
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Necesidad de rehabilitación, y mantenimiento de los ascensores de los edificios Ave María y Prometeo	Realización de estudios y ejecución de proceso de adecuación	Mayo 2025 a enero de 2026	Acta de recepción definitiva.



Tabla 44. Plan de acción de la Dirección de Comunicación

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito De Gestión		Dirección de Comunicación			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Falta de conocimiento del Plan de Igualdad y los principios de igualdad de oportunidades	Elaborar 3 piezas gráficas, y 1 video sobre el Plan de Igualdad, sus ejes y objetivos. - Difusión interna en plataformas institucionales y difusión externa en redes sociales	Mayo a julio 2025	Capturas de pantallas y link de enlace de la publicación
2	Principio de Participación y no discriminación	Falta de conocimiento de los derechos de personas con discapacidad, género e interculturalidad y de los mecanismos institucionales para ejercerlos o denunciar vulneraciones.	2 piezas graficas o audiovisuales sobre: derechos de personas con discapacidad, género, interculturalidad y que hacer en caso de vulneración de los derechos	Junio a diciembre 2025	Capturas de pantallas
3	Principio de Interculturalidad	Comunicación que prioriza el uso de lenguas ancestrales	3 piezas gráficas con traducción al Shuar y al Cofán para difusión interna y externa	Junio a diciembre 2025	Enlace de las publicaciones de las redes sociales oficiales de la Universidad Amawtay Wasi.
4	Principio de Opción preferencial	Falta de conocimientos de los tipos de becas que tiene la Universidad Amawtay Wasi	1 pieza gráfica o audiovisual que informe sobre las becas y sus beneficiarios, para difusión interna y externa	Junio a diciembre 2025	Enlace de las publicaciones de las redes sociales oficiales de la Universidad Amawtay Wasi.



Tabla 45. Plan de acción de la Dirección de Talento Humano

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Talento Humano			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	Falta de conocimiento sobre derechos laborales de las y los servidores de la institución.	Charla sobre Derechos Laborales de Personas de Grupos de Atención Prioritaria	Julio 2025	Registro de asistencia a charla y registro fotográfico
2	Principio de Equidad y Protección	Necesidad de implementación de un espacio que fomente la lactancia materna para las servidoras de la institución.	Habilitación del lactario institucional	Junio 2025	Reporte de uso de lactario en el Sistema Único de Trabajo (SUT)
3	Principio de Participación y no discriminación	Servidoras que se encuentran en estado de gestación en la institución	Charla sobre Mobbing maternal y Eliminación de violencia contra la mujer	Agosto 2025 y noviembre 2025	Registro de asistencia a charla y registro fotográfico
4	Principio de Interculturalidad	Contratación de personal académico y administrativo	Proceso de selección	Mayo 2025	Publicaciones en redes sociales sobre las postulaciones y correo de bienvenida



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de gestión		Dirección de Talento Humano			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
5	Principio de Desarrollo Integral e Incluyente	Grupo de atención prioritaria	Cumplimiento del 4% de servidores de la institución con discapacidad, debidamente certificados por el Ministerio de Salud Pública	Diciembre 2025	Informe anual de gestión 2025
6	Principio de Progresividad y no regresión	Disminución de accidentes e incidentes laborales	Creación y capacitación de las Brigadas de emergencia de la institución	Mayo 2025	Socialización de integrantes de brigadas por correo electrónico
7	Principio de Opción preferencial	Promoción y Prevención de la Salud en la institución	Campañas de Salud	Enero 2025 a diciembre 2025	Registro de asistencia a charla y registro fotográfico



Tabla 46. Plan de acción de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de gestión		Dirección de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Interculturalidad	LOES y Reglamento de régimen académico	Gestión de instrumentos de cooperación interinstitucional.	Mayo de 2025 a enero 2026	Instrumentos de cooperación firmados por parte del señor Rector.

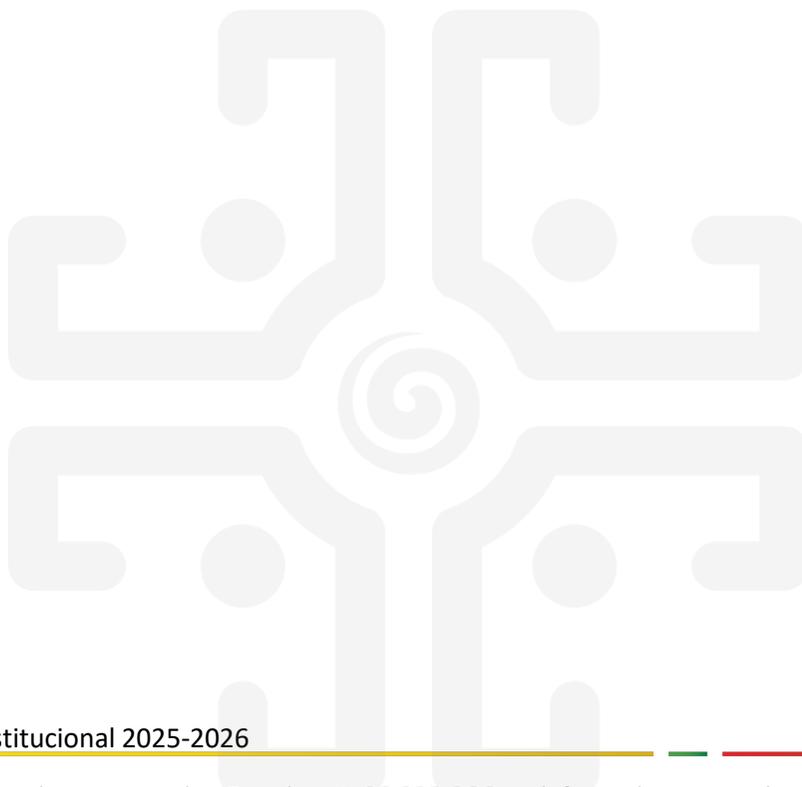




Tabla 47. Plan de acción del Centro de Investigación de Estudios de África y Afroamérica

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de Gestión		Centro de Investigación de Estudios de África y Afroamérica			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
1	Principio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Racismo epistémico: invisibilización de saberes y epistemologías afrodescendientes en los programas de estudio y en la producción académica. - Invisibilidad de los aportes afrodescendientes: falta de reconocimiento de la contribución histórica y contemporánea de los pueblos afrodescendientes en la construcción del conocimiento y la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la Cátedra del CEAA, con un enfoque en afroepistemología y educación cimarrona, abordando debates teóricos, procesos históricos y movimientos afrodescendientes en América Latina. Se integran 5 módulos (Desde África: secuestro, embarque y desembarque en Abya Yala, Derechos Humanos y Afrodescendencia, Género, Antipatriarcalidad y Feminismo(s), Afrodescendientes: territorialidad, identidades y resistencias, y Comunicación comunitaria: una metodología para el desarrollo) impartidos de manera gratuita a las y los estudiantes de la UINPIAW, así como a sociedad civil. - Organización de eventos académicos especializados, incluyendo talleres en colaboración con organizaciones de Derechos Humanos, ciclos de mediación lectora editoriales independientes y organizaciones de la sociedad civil, así como conversatorios sobre pensamiento afrodescendiente y luchas decoloniales. Estos eventos priorizan criterios de acción afirmativa con el objetivo de garantizar la participación de personas afrodescendientes y géneros históricamente marginalizados (mujeres y poblaciones sexo-género diversas). - Traducción y democratización del acceso a textos fundamentales, mediante coediciones 	Enero 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Nota conceptual de la cátedra e informe de ejecución de esta - Informe anual de la ejecución de la planificación de eventos académicos. - Informe anual de las publicaciones producto de las investigaciones del CEAA: artículos científicos, capítulos de libro, libros, etc.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de Gestión		Centro de Investigación de Estudios de África y Afroamérica			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
			<p>con editoriales académicas y culturales, con el propósito de ampliar el acceso a producciones intelectuales afrodescendientes que no han sido difundidas en español.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento del Fondo Documental Afrodescendiente del CEAA, con la incorporación de libros donados por el Dr. John Antón Sánchez, para su consulta abierta por parte de la comunidad universitaria y público externo en la UINPIAW. 		
2	Principio de Equidad y Protección	<ul style="list-style-type: none"> - Racismo epistémico: exclusión de perspectivas afrodescendientes en los espacios de enseñanza, producción académica y toma de decisiones institucionales. - Brecha de acceso y permanencia: limitaciones económicas y estructurales que impiden la continuidad educativa de estudiantes afrodescendientes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de la Cátedra del CEAA con criterios de inclusión y accesibilidad, asegurando su carácter gratuito y virtual para permitir la participación de personas de distintos territorios. Se implementan criterios de selección priorizando personas afrodescendientes, mujeres y diversidades sexo-genéricas, así como aquellas sin acceso previo a estudios en afroepistemología. - Conversatorios y foros con participación equitativa, asegurando que los espacios de diálogo sean accesibles a distintos grupos y garantizando representación de investigadoras/es afrodescendientes en calidad de ponentes y asistentes. - Fortalecimiento de la inclusión en la producción de conocimiento, a través del impulso de líneas de investigación que aborden el racismo estructural, las luchas 	Enero 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Nota conceptual de la cátedra e informe de ejecución de la misma - Informe anual de la ejecución de la planificación de eventos académicos. - Informe anual de las publicaciones producto de las investigaciones del CEAA: artículos científicos, capítulos de libro, libros, etc.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de Gestión		Centro de Investigación de Estudios de África y Afroamérica			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
			afrodescendientes y la historia de África y Afroamérica.		
6	Principio de Progresividad y no regresión	Racismo epistémico. La falta de formación sobre las problemáticas y epistemologías afrodescendientes en los cuerpos docentes, estudiantiles y administrativos limita la implementación de estrategias de enseñanza inclusivas.	Implementación de Cátedra del CEAA como espacio gratuito de formación, así como los eventos académicos especializados. Instar la representación de personas afrodescendientes en los comités y cuerpos de toma de decisiones conforme la UINPIAW establece. Instar la formación en temas relacionados con el fenómeno de África y Afroamérica a través de los créditos libres de la UINPIAW. Sensibilizar docentes, administrativos. Promover metodologías cimarronas de enseñanza. Evitar la reducción de espacios académicos y de investigación dedicados a la Afrodescendencia.	Enero 2026	Informe técnico de monitoreo anual de cumplimiento.
7	Principio de Opción preferencial	Racismo epistémico. La educación superior ha reproducido históricamente barreras estructurales que impiden el acceso y la permanencia de grupos en situación de vulnerabilidad, como personas afrodescendientes, indígenas, mujeres,	la asignación de becas que prioricen factores socioeconómicos, raciales, de género y discapacidad, sin exigir promedios elevados como criterio excluyente, tanto en la Cátedra del CEAA como en eventos especializados que cuenten con un número de participantes reducido (se aplicaría acción afirmativa). Asimismo, se crearán cupos y programas de ingreso diferenciado para estudiantes de comunidades vulnerabilizadas, incluyendo pueblos y nacionalidades, personas	Enero 2026	Informe técnico de monitoreo anual de cumplimiento.



PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026

Ámbito de Gestión		Centro de Investigación de Estudios de África y Afroamérica			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha de cumplimiento	Medios de verificación
		población de diversidades sexogéneras, personas con discapacidad y personas en situación de pobreza.	<p>afrodescendientes, de diversidades sexogéneras y con discapacidad, eliminando barreras económicas, burocráticas o académicas que perpetúen la exclusión.</p> <p>En paralelo, se establecerán protocolos efectivos para prevenir, denunciar y sancionar la discriminación por raza, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad y condición socioeconómica, garantizando rutas accesibles y sanciones proporcionales. Además, se promoverá un proceso de selección equitativo, paritario, diverso, asegurando la representación de grupos históricamente excluidos a las personas que nos colaboran en los eventos especializados. Es decir, se garantizará la diversidad en talleres, seminarios, conferencias y eventos académicos mediante criterios de invitación y selección que visibilicen y valoren los conocimientos y experiencias de estos sectores, asegurando su plena participación en la producción y transmisión del conocimiento.</p>		

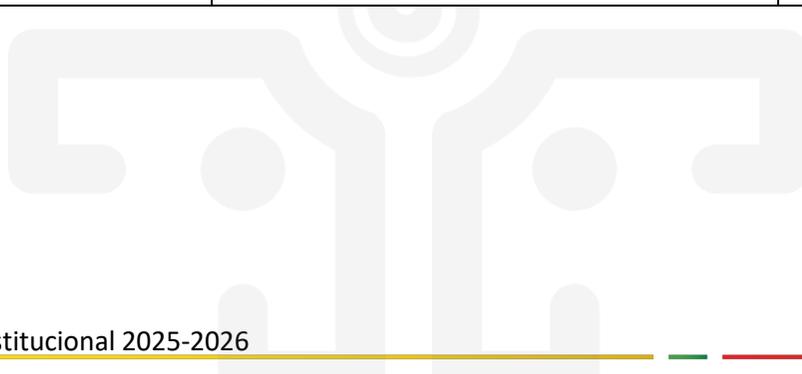




Tabla 48. Plan de acción del Instituto Académico De Idiomas Originarios y Extranjeros

PLANIFICACION Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2025-2026					
Ámbito de Gestión		Instituto Académico De Idiomas Originarios y Extranjeros			
Nro.	Principios	Alertas	Actividad por ejecutar	Fecha cumplimiento de	Medios de verificación
1	Principio de Participación y no discriminación	Identificar a estudiantes con conocimientos limitados en lenguas originarias y extranjeras	Cursos Intensivos, Pruebas de ubicación, Tutorías académicas	Agosto 2025	Link de grabaciones
2	Principio de Interculturalidad	Ausencia de contenidos curriculares sobre lenguas originarias	Incluir contenidos adecuados para los niveles A0, A1, A2 y B1, complementados con audios, videos y textos	Enero 2026	Aulas Moodle



9. Recomendaciones

Con el propósito de dar cumplimiento a las actividades planificadas con las direcciones, institutos y centros que conforman la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi y que aportaron para la construcción del presente documento, se recomienda lo siguiente:

- Establecer una campaña de comunicación interna y externa para socializar los objetivos, ejes y acciones del Plan de Igualdad.
- Entablar un proceso de seguimiento trimestral con las direcciones administrativas de la universidad para el cumplimiento de las actividades planificadas y para el diseño de mejoras continuas.
- Integrar un proceso de seguimiento en cada una de las Direcciones de Carrera, por cada periodo académico ordinario finalizado para obtener información de las actividades ejecutadas.
- Contar con una campaña de difusión para el cumplimiento de las actividades planificadas del presente plan en las fechas establecidas.
- Realizar una medición de cumplimiento al finalizar el periodo de implementación del presente plan.

10. Bibliografía

Aristóteles (1973). Ética nicomaquea. México: Porrúa.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37775410/Aristoteles_Etica_Nicomaguea.Libros_I_III_VI_y_X-libre.pdf?1432933507=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAristoteles_Etica_Nicomaguea_Libros_I_II_.pdf&Expires=1746464571&Signature=bSXaLGlhyjP2h2G-~HBjj2TH7A5mz8K2VXPiBVYTsYLAGpg290o5SVOmCPGczOd5jzvqd0BAjWBzEQS wL49Ejy2R0RBY5CUAXJNRF0DLWYs~erDs~s1clhHVSKCP~010Ys2dEkW56EZ-lqrCsn74DikwUxE91vHCYWWokqF0fUvMeHcVANnFjz4FE3eBV55EF7hPd1yDyO-FkeEUq5aFsfnEisuzrKfQgHmR7SLXQ-LdgdnEPHa99MB5MJmLdssISPifeRm~ZyhfW72TgZ9AMK58xgupseYkyaoNfVM WxoHUythvxuk5FRzjbRGQE6ZTHVslqtEH2ARx36GqWuoBA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Bautista-Valarezo, E., Duque, V., Verhoeven, V. et al. Percepciones de los curanderos indígenas ecuatorianos sobre su relación con el sistema formal de salud: barreras y oportunidades. *BMC Complement Med Ther* 21, 65 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12906-021-03234-0>
- Clavijo Castillo, R. G., & Bautista-Cerro, M. J. (2020). La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(1), 113-124.
- Contreras, I. I. M., Lema, S. E. A., & Ocampo, A. R. D. (2021). Ingreso a la educación superior. Análisis en Ecuador en los marcos del derecho a la equidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7767-7781.
- Cruz, M. R. (2017). Educational Units of Millennium, Intercultural Bilingual Education and (in) equality in access to education in Ecuador. An analysis from ethnographic research/Unidades educativas del Milenio, educacion intercultural bilingue y (des) igualdad en el acceso a la educacion en Ecuador: Un analisis desde la investigacion etnografica/Unidades Educacionais do Milenio, Educacao Intercultural Bilingue e (des) igualdade no acesso a educacao no Ecuador. Uma analise da pesquisa etnografica. *Runa: Archivo Para las Ciencias del Hombre*, 38(1), 41+. https://link.gale.com/apps/doc/A678275795/IFME?u=ups_cons&sid=googleScholar&xid=26960a3a
- Di Caudo, MV, Llanos-Erazo, D. y Ospina-Alvarado, MC (2016). *Interculturalidad y educación desde el Sur. Contextos, experiencias y voces*.
- Fornet-Betancourt, R. (2008). Teoría y praxis de la filosofía intercultural. *Siwo Revista de Teología*, 1(1), 9-42.
- Herdoíza, M. 2015. *Construyendo igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. SENESCYT. UNESCO.
- León Castro, E. (2023). Pedagogías del desaprender. Una mirada política a la educación desde la afrodescendencia.

- Lima Soto, R, E. (2013). *Profesionales Indígenas desde la Segregación Ciudadana: Experiencias de Educación Superior de Exbecario(a)s indígenas en Guatemala*. En C. Abraham, M. Moya, M. y López, E. (Eds.). *Pue Indígenas y Educación* (pp. 280-281). Editorial Abya-Yala.
- Merchán Contreras , I. I., Alvear Lema , S. E., & Durán Ocampo , A. R. (2021). Ingreso a la educación superior. Análisis en Ecuador en los marcos del derecho a la equidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7767-7781. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.874
- Muyolema, A. (2018). Educación Intercultural Bilingüe en el Ecuador (1989-2007): Voces. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 35-37.
- Muyolema-Calle, A. (2007). Colonialismo y Representación. Hacia una re-lectura del latinoamericanismo, del indigenismo y de los discursos etnia-clase en los andes del siglo XX (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).
- Olvera Esquivel, Johabed Georgina, & Arellano Gault, David. (2015). El concepto de equidades y sus contradicciones: la política social mexicana. *Revista mexicana de sociología*, 77(4), 581-610. Recuperado en 05 de mayo de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032015000400581&lng=es&tlng=es.
- SENPLADES. 2012. Plan Nacional de Desarrollo Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013: Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural ISBN: 978-9978-92-794-6 Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES. República del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Tunnermann, B. C. (1996). La educación superior en el umbral del siglo XXI. UNESCO: Ediciones GRESAL.
- Vidal Moruno, M. (2018). Derechos humanos e inclusión educativa: Retos en la educación del siglo XXI.
- Walsh, C. (2010). *Interculturalidad crítica y educación intercultural. Construyendo interculturalidad crítica*, 75(96), 167-181.

Zebadua, J., & Tipa, J. (2014). Juventudes, identidades e interculturalidad. *Consumos y gustos musicales entre estudiantes de la Universidad Intercultural de Chiapas, México: UNACH.*