

**PLAN DE IGUALDAD  
INSTITUCIONAL**

**AÑO 2026**

Este documento contiene el Plan de Igualdad Institucional para ejecutar durante el año 2026, de acuerdo con las atribuciones establecidas en el Estatuto del IAEN.

Versión 0.0

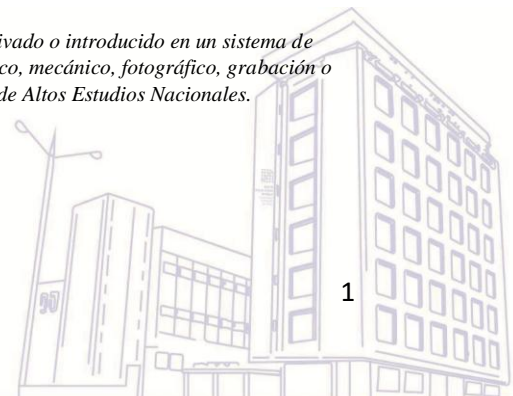
**DIRECCIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL Y ADMISIONES**

<b>Aprobado por:</b>	Dra. María Antonieta Álvarez	Vicerrectora	
<b>Revisado por:</b>	Monika Mosquera	Directora de Bienestar Institucional y Admisiones	
<b>Elaborado por</b>	Jesús Salas	Docente	
	Gilda Palacios	Docente	
	Nathaly Jácome Segovia	Especialista de Bienestar Institucional y Admisiones	
	Xavier Carrillo	Psicólogo Institucional	
	Dennys Valencia	Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional	
	Elizabeth Cevallos	Especialista de Infraestructura	
	Segundo Escobar	Servidor público 4 de la Dirección de Innovación Tecnológica	

© 2026. Instituto de Altos Estudios Nacionales.

*Todos los derechos reservados.*

*El presente documento no puede ser reproducido, distribuido, comunicado públicamente, archivado o introducido en un sistema de recuperación de información, o transmitido, en cualquier forma y por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotográfico, grabación o cualquier otro), total o parcialmente, sin el previo consentimiento por escrito del Instituto de Altos Estudios Nacionales.*



## 1. ANTECEDENTES

### 1.1. Marco legal:

#### Ámbito internacional

El derecho a la educación se encuentra reconocido en los principales tratados internacionales de derechos humanos, tanto en el sistema universal como en el interamericano. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969) y su Protocolo de San Salvador (adoptado en 1988) destacan la educación como un mecanismo progresivo para fortalecer el respeto a los derechos humanos, la justicia y la paz. En el marco de Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad y la dignidad humana, garantizando la igualdad y las libertades fundamentales.

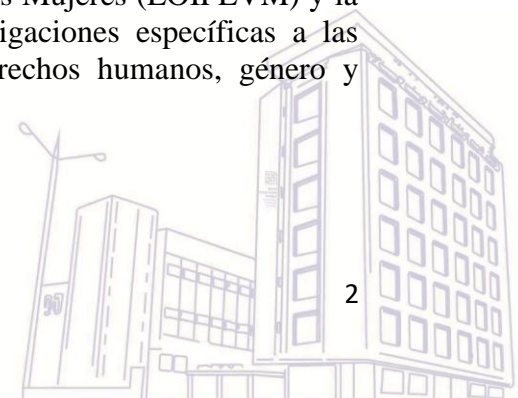
La Observación General No. 13 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales define cuatro características esenciales del derecho a la educación: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad, que los Estados deben asegurar. Asimismo, la Agenda 2030 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) plantean garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. La UNESCO, mediante el Marco de Acción de Educación 2030 y el Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos, ha impulsado fases de implementación que abarcan desde la educación primaria hasta la superior, con énfasis en la igualdad, la no discriminación y la construcción de sociedades inclusivas y pacíficas.

En este contexto, la educación superior se concibe como un espacio estratégico para la promoción de los derechos humanos, la diversidad cultural y la ciudadanía global, consolidando la igualdad de género y la cultura de paz como ejes transversales.

#### Ámbito nacional

La Constitución de la República del Ecuador reconoce la educación como un derecho fundamental y un deber inexcusable del Estado, concebida como área prioritaria de la política pública y de inversión. Los artículos 26 a 28 de la CRE establecen que la educación debe impulsar la equidad de género, la justicia, la paz y la interculturalidad, garantizando espacios democráticos y libres de violencia.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) refuerza el principio de igualdad de oportunidades, asegurando acceso, permanencia y egreso sin discriminación por género, etnia, orientación sexual, condición socioeconómica o discapacidad. Complementariamente, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM) y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) imponen obligaciones específicas a las universidades, como la incorporación de asignaturas sobre derechos humanos, género y prevención de violencia en sus programas académicos.



En el Plan Nacional de Desarrollo 2025–2029 “Ecuador no se detiene”, vigente establece como prioridad nacional garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, articulada con los principios de igualdad, plurinacionalidad e interculturalidad. La política educativa se concibe como un instrumento para reducir brechas sociales y territoriales, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y culminación de los estudios en todos los niveles. En este marco, se enfatiza la necesidad de fortalecer la educación superior como espacio estratégico para la formación de ciudadanía crítica, la generación de conocimiento y la consolidación de una cultura de paz y respeto a la diversidad.

Asimismo, el Plan incorpora los enfoques de igualdad como ejes transversales de la acción pública, vinculando la educación con la erradicación de la pobreza, la prevención de la violencia de género y la construcción de sociedades democráticas. Se reconoce que la igualdad no se limita a la paridad formal, sino que exige transformar estructuras culturales y simbólicas que reproducen desigualdades. Por ello, se plantea la transversalización de la perspectiva de género y derechos humanos en las políticas educativas, la investigación y la gestión institucional, asegurando que las universidades y centros de formación superior sean espacios libres de discriminación y motores de inclusión social.

Finalmente, el Consejo de Educación Superior (CES) ha expedido mediante la resolución RPC-SO-No.414-2017, el “Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior”. que obligan a las universidades a elaborar planes institucionales de igualdad, con medidas de acción afirmativa y estrategias de transversalización de derechos humanos. Estas disposiciones se complementan con las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como el caso Paola Guzmán Albarracín vs. Ecuador (2020), que obliga al Estado a garantizar sistemas educativos libres de violencia y estereotipos de género.

## **Constitución de la República del Ecuador**

Artículo 3.1.- Son deberes primordiales del Estado: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud [...].”

Artículo 11.2.- [...] 2. 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 socio-económica, 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.

Artículo 11.8.- [...] El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las

condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos [...]”.

Artículo 26.- 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 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.

Artículo 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Artículo 61. 7.- Los ecuatorianos y ecuatorianas gozan de los siguientes derechos [...] 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional [...].

Artículo 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad [...]”.

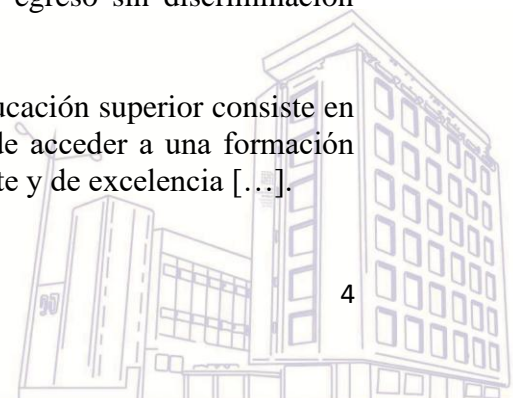
Artículo 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Artículo 343.- [...] El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

### **Ley Orgánica de Educación Superior**

Artículo 2.- Fines de la Educación Superior. -Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia interculturalidad, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna [...]”.

Artículo 4.- Derecho a la Educación Superior. -El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades [...] a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia [...].



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

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 [...].

### **Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres**

Artículo 9.3.- Derechos de las mujeres. - [...] A recibir en un contexto de interculturalidad, una educación sustentada en principios de igualdad y equidad [...].

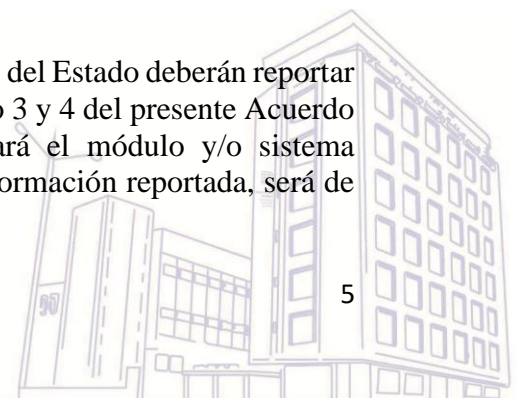
Acuerdo no. Mdt-2025-006 reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Art. 3.- De la capacitación. Los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público. en coordinación con sus unidades de talento humano o unidad que haga sus veces, llevarán a cabo procesos de capacitación virtual, presencial o mixta, con una duración mínima de cuarenta (40) horas anuales, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores públicos. Estas capacitaciones abordarán de manera individual o conjunta, los siguientes temas:

- a) Derechos laborales de mujeres y hombres;
- b) Igualdad de género:
- c) Erradicación de violencia y no discriminación en una empresa o centro de trabajo:
- d) Otros relacionados para establecer el trabajo de igual valor.

Art. 4.- De la sensibilización. Los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público, en coordinación con las unidades de talento humano o unidad que haga sus veces, deberán realizar acciones que evidencien la sensibilización sobre el valor de los trabajos desde una perspectiva de igualdad de género y sin discriminación, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores públicos.

Art. 5.- Del reporte de acciones. Los empleadores y las instituciones del Estado deberán reportar en el mes de enero de cada año, las acciones previstas en el artículo 3 y 4 del presente Acuerdo Ministerial, para lo cual el Ministerio del Trabajo implementará el módulo y/o sistema informático correspondiente. La autenticidad y veracidad de la información reportada, será de



exclusiva responsabilidad de los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público.

## Estatuto del IAEN

Artículo 6.- La universidad garantizará la transversalización de los enfoques: de igualdad de género, generacional, intercultural, de discapacidades y movilidad humana.

Artículo 7.- El IAEN adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad simbólica y sustantiva e inclusión efectiva, a favor de los/las titulares de derecho que se encuentran en situación de desigualdad, discriminación estructural, en especial a las nacionalidades, pueblos y comunidades afrodescendientes, indígenas, montubios/as, mujeres, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y personas con identidades sexo-genéricas diversas.

## 1.2 Marco Teórico

### Transversalización y Ejes de Igualdad en el IAEN

La transversalización de la igualdad en el IAEN se concibe como un principio rector que orienta todas las funciones sustantivas de la universidad de posgrado del Estado: docencia, investigación, vinculación y gestión institucional. Este enfoque implica que la igualdad no se limite a acciones aisladas, sino que se integre de manera orgánica en las políticas, programas y prácticas cotidianas, asegurando que cada proceso académico y administrativo contribuya a la construcción de un espacio inclusivo, justo y libre de discriminación.

### Igualdad de género

El IAEN reconoce la igualdad de género como eje prioritario para garantizar que mujeres y hombres, así como personas con identidades diversas, tengan acceso equitativo a la formación de posgrado, a la investigación y a los espacios de liderazgo académico. La transversalización de género se materializa en la incorporación de contenidos en las mallas curriculares, la implementación de protocolos contra violencia y acoso, y la promoción de liderazgos femeninos y diversos en la gestión universitaria.

### Igualdad de pueblos y nacionalidades

La universidad asume la interculturalidad como principio constitutivo, garantizando que los programas de posgrado integren saberes y perspectivas de pueblos y nacionalidades. Este eje busca visibilizar y valorar la diversidad cultural del país, promoviendo la participación activa de estudiantes y docentes provenientes de distintos contextos territoriales y étnicos, y



asegurando que la investigación académica contribuya a la construcción de un Estado plurinacional e inclusivo.

### **Igualdad en la discapacidad**

El IAEN se compromete a garantizar accesibilidad plena para las personas con discapacidad, tanto en infraestructura como en procesos académicos y administrativos. Este eje implica la adecuación de materiales, metodologías y plataformas digitales, así como la implementación de medidas de acción afirmativa que aseguren la permanencia y culminación de los estudios de posgrado en condiciones de igualdad.

### **Igualdad en ambiente y naturaleza**

La universidad reconoce la interdependencia entre derechos humanos y derechos de la naturaleza, integrando la sostenibilidad ambiental como eje transversal en la formación y la investigación. Este enfoque promueve que los programas de posgrado contribuyan a la construcción de políticas públicas y proyectos académicos que respeten los principios del buen vivir, la justicia ambiental y la protección de los ecosistemas.

### **Igualdad intergeneracional**

El IAEN concibe la educación de posgrado como un espacio de encuentro entre generaciones, asegurando que jóvenes y personas adultas mayores tengan acceso equitativo a la formación avanzada. Este eje busca fomentar el diálogo intergeneracional en la producción de conocimiento y en la gestión institucional, reconociendo el valor de la experiencia acumulada y la innovación juvenil como componentes complementarios.

### **Igualdad en movilidad humana**

La universidad se compromete a garantizar el acceso y permanencia de personas en situación de movilidad humana, reconociendo la diversidad de trayectorias migratorias y asegurando que los programas de posgrado sean espacios de inclusión y respeto. Este eje implica la adopción de medidas específicas para estudiantes migrantes y refugiados, fortaleciendo la cooperación internacional y la solidaridad académica.

La propuesta de Plan de Igualdad del IAEN debe inscribirse en una lógica de interseccionalidad, reconociendo que las desigualdades no se producen de manera aislada, sino que se entrecruzan en función del género, la etnia, la edad, la discapacidad, la movilidad humana y las condiciones socioeconómicas. Este enfoque permite comprender la complejidad de las experiencias de los actores de la educación superior y obliga a diseñar políticas que atiendan simultáneamente múltiples dimensiones de exclusión. La interseccionalidad, en este sentido, no es un añadido conceptual, sino el núcleo que garantiza que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Desde el año 2017, el Consejo de Educación Superior (CES) estableció en su reglamento la obligación de que todas las instituciones de educación superior cuenten con planes de igualdad que aseguren la participación equitativa de sus actores. Este mandato normativo implica que la

igualdad no puede ser entendida únicamente como un horizonte progresivo, sino como una política que debe traducirse en resultados verificables y en una consecución institucional sostenida. El IAEN, como universidad de posgrado del Estado, tiene la responsabilidad de demostrar que la transversalización de la igualdad se materializa en indicadores claros, protocolos efectivos y prácticas cotidianas que transformen la cultura institucional.

En consecuencia, el Plan de Igualdad del IAEN debe concebirse como un instrumento de política pública universitaria que articule la normativa vigente con la misión institucional, asegurando que la igualdad se exprese en la docencia, la investigación, la vinculación y la gestión administrativa. La transversalización en todos los ámbitos del IAEN no solo responde a un mandato legal, sino que constituye una apuesta ética y estratégica por consolidar una universidad inclusiva, justa y comprometida con la transformación social.

### **1.3 Diagnóstico**

El Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) se ha consolidado como un referente de formación académica en políticas públicas y gobernanza. Como institución pública, asume la responsabilidad de garantizar un entorno inclusivo, diverso y equitativo, en el que todas las personas puedan ejercer su derecho a la educación superior sin discriminación.

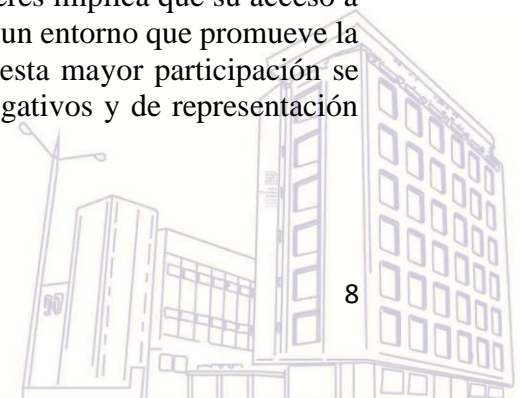
Se recoge los principales indicadores entre los años 2022 y 2025 en materia de participación por género, diversidad étnica, inclusión etaria, representación en cargos directivos y presencia de grupos prioritarios. La integración de estos ejes permite dimensionar los avances alcanzados, identificar tendencias y proyectar la necesidad de continuar fortaleciendo la igualdad como un componente esencial del desarrollo institucional.

#### **Participación por género**

La distribución por género en la matrícula del IAEN entre 2022 y 2025 revela una constante mayoría femenina. En 2022, las mujeres representaron el 52,8% frente al 47,2% de los hombres, evidenciando ya una ventaja ligera en el acceso. Para 2023, la participación femenina se mantuvo en el 52,4%, mientras que los hombres alcanzaron el 47,6%. En 2024, si bien la diferencia se redujo, con 51,4% de mujeres frente a 48,6% de hombres, las mujeres continuaron siendo mayoría. Finalmente, en 2025 la proporción femenina aumentó a 54,3% y la masculina descendió a 45,7%.

Este comportamiento refleja que el IAEN ha superado el umbral de la paridad formal, consolidando un escenario de equidad real en la matrícula. La permanencia de mujeres como mayoría durante los cuatro años evaluados es un indicador de acceso inclusivo y de políticas institucionales que garantizan condiciones efectivas para la participación femenina.

Más allá de la dimensión numérica, la presencia sostenida de mujeres implica que su acceso a programas de posgrado y formación especializada se desarrolla en un entorno que promueve la igualdad de oportunidades. El reto subyacente es garantizar que esta mayor participación se traduzca también en equidad en los procesos académicos, investigativos y de representación institucional.



## Diversidad étnica

La composición étnica del IAEN durante el periodo evidencia un claro predominio mestizo, que supera el 95% del total de la comunidad en todos los años analizados. Sin embargo, también se observa la participación constante de afrodescendientes, e indígenas, lo que refleja un entorno de diversidad, aunque en cifras reducidas.

En 2022 se registraron 3 afrodescendientes, 2 indígenas, y 188 mestizas. En 2023 las cifras variaron ligeramente, con una disminución en el número de indígenas, mientras los afrodescendientes se mantuvieron estables. En 2024, las proporciones se mantuvieron similares, con un leve incremento en la presencia indígena. Finalmente, en 2025 los mestizos continuaron siendo mayoría, acompañados de 3 afrodescendientes y 2 indígenas.

La permanencia de estas minorías a lo largo de los cuatro años constituye un indicador de accesibilidad, aunque también revela la necesidad de profundizar la apertura institucional hacia pueblos y nacionalidades históricamente subrepresentados. La diversidad étnica, aunque estable, se manifiesta aún en un plano simbólico y limitado en números absolutos, lo cual plantea la necesidad de acciones más contundentes para ampliar la representatividad cultural en el IAEN.

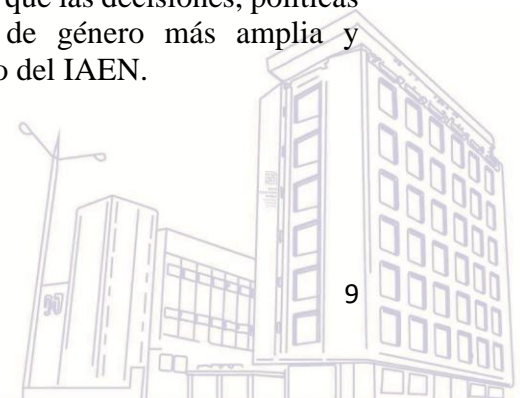
## Participación en Cargos Directivos

La distribución de género en los cargos directivos del IAEN entre 2022 y 2025 muestra un avance significativo en la participación femenina en los niveles jerárquicos superiores.

En 2022, los cargos estuvieron distribuidos equitativamente entre 11 hombres y 11 mujeres, alcanzando una paridad perfecta del 50%. En 2023, se mantuvo esta misma proporción con 10 hombres y 10 mujeres. Sin embargo, en 2024 se produjo un cambio trascendental: las mujeres ascendieron a 12 cargos directivos frente a 10 ocupados por hombres, lo que representó un 54,6% frente a 45,4%. La tendencia se consolidó en 2025, con 14 mujeres frente a 10 hombres, equivalente a un 58,4% frente a 41,6%.

Este proceso refleja que, en apenas cuatro años, el IAEN transitó de un escenario de paridad a uno en el que las mujeres lideran con una diferencia superior a 17 puntos porcentuales. Dicho cambio rompe con la tendencia histórica de predominio masculino en la dirección institucional en el país y posiciona al IAEN como una institución pionera en promoción del liderazgo femenino.

La participación creciente de mujeres en cargos directivos no solo es un dato estadístico, sino un indicador estructural de la transformación institucional. Supone que las decisiones, políticas y estrategias de la institución cuentan con una perspectiva de género más amplia y representativa, lo cual fortalece el sentido democrático y equitativo del IAEN.



## Inclusión etaria

La inclusión de adultos mayores constituye otro de los ejes analizados en el marco de la igualdad. Aunque en términos absolutos se trata de un grupo reducido, su evolución demuestra avances relevantes hacia la diversidad generacional.

En 2022 se registraron cinco hombres y dos mujeres adultos mayores, lo que equivalía al 71,4% masculino y 28,6% femenino. En 2023 la proporción se ajustó, con cuatro hombres y dos mujeres, alcanzando un 66,6% y 33,4% respectivamente. En 2024 se evidenció un punto de inflexión al alcanzarse la paridad exacta: dos hombres y dos mujeres, cada uno representando el 50%. Finalmente, en 2025, la balanza se inclinó hacia las mujeres, con dos frente a un hombre, equivalente al 66,7% femenino frente al 33,3% masculino.

Esta evolución confirma que el IAEN fomenta la participación de personas adultas mayores y lo hace en un marco de equidad de género. La inclusión intergeneracional que se refleja en estos datos es un signo de apertura institucional hacia el derecho a la educación a lo largo de la vida y hacia la valoración de la experiencia acumulada como un aporte al ámbito académico.

## Grupos prioritarios

El análisis de la presencia de grupos prioritarios entre 2022 y 2025 evidencia la importancia del IAEN en la promoción de políticas inclusivas.

En 2022 se registraron 2 personas con discapacidad, 1 sustituto, 4 con enfermedades catastróficas y 3 en periodo de lactancia. En 2023 la composición se modificó levemente, con 2 personas con discapacidad, 2 sustitutos, 3 con enfermedades catastróficas, 2 en lactancia y 2 en gestación. Para 2024, la presencia fue de 1 persona con discapacidad, 3 sustitutos, 2 con enfermedades catastróficas y 3 en lactancia. Finalmente, en 2025 se contabilizaron 2 personas con discapacidad, 5 sustitutos, 4 con enfermedades catastróficas y 1 en gestación.

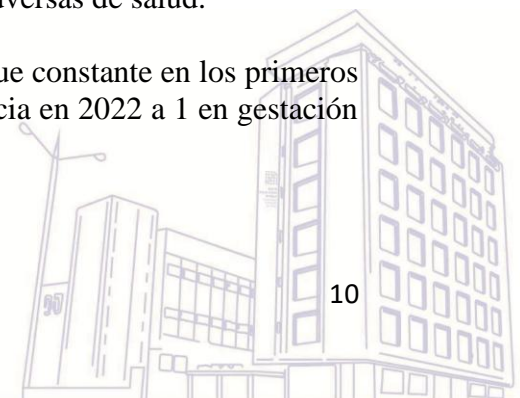
El comportamiento de estos indicadores refleja varias tendencias:

La presencia estable de personas con discapacidad, aunque en cifras reducidas, lo cual señala inclusión, pero también la necesidad de ampliar estrategias de accesibilidad.

El incremento progresivo en el número de sustitutos, que pasaron de 1 en 2022 a 5 en 2025, lo que muestra un mayor reconocimiento a quienes ejercen responsabilidades de cuidado.

La permanencia de personas con enfermedades catastróficas, que en todo el periodo osciló entre 2 y 4 casos por año, garantizando acceso a pesar de condiciones adversas de salud.

La participación de mujeres en lactancia y gestación, que si bien fue constante en los primeros años, experimentó una reducción en 2025, pasando de 3 en lactancia en 2022 a 1 en gestación en 2025.



Estos datos ponen en evidencia el esfuerzo del IAEN por generar condiciones que permitan a los grupos prioritarios acceder y mantenerse dentro de la comunidad académica.

Por otro lado, se evidencia avances relevantes en la incorporación progresiva de los enfoques de igualdad, no discriminación, accesibilidad e inclusión en la gestión institucional, particularmente a partir de la ejecución y evaluación del Plan de Igualdad Institucional 2025.

Entre los principales logros se destacan la implementación de acciones afirmativas en los procesos de admisión y becas, el fortalecimiento del bienestar institucional, la habilitación de rutas de atención para estudiantes con necesidades específicas de apoyo y la realización de acciones de sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria

No obstante, el diagnóstico identifica brechas estructurales y operativas que requieren ser abordadas de manera planificada y progresiva en el período 2026. Entre ellas, se señala la limitada consolidación de sistemas de registro de información sobre igualdad y grupos de atención prioritaria, lo que dificulta la medición de resultados e impactos; la predominancia de indicadores de cumplimiento de actividades frente a indicadores de resultado; y la necesidad de fortalecer la articulación interáreas en la planificación y seguimiento de las acciones de igualdad.

Asimismo, se reconoce que, si bien existen avances en accesibilidad física, tecnológica y comunicacional, estos han estado condicionados por factores administrativos y presupuestarios, lo que refuerza la necesidad de una planificación de mediano y largo plazo. De igual manera, se identifica como prioridad la institucionalización de procesos permanentes de capacitación, prevención de la discriminación y atención temprana con enfoque psicosocial, evitando la dependencia de acciones puntuales

En este contexto, el Diagnóstico Institucional de Igualdad 2026 se consolida como una línea base técnica y estratégica que orienta la formulación del Plan de Igualdad Institucional 2026, asegurando la coherencia con la normativa vigente, los aprendizajes derivados del período 2025 y el principio de progresividad y no regresión de derechos.

## 2. JUSTIFICACIÓN

En el año 2017, el Consejo de Educación Superior (CES) expidió el Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior, cuyo objeto, según lo establece el artículo 1, es el de respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la educación superior a través de las condiciones de plena igualdad para todos los actores del Sistema de Educación Superior.

Para cumplir con este objetivo, dicha normativa dispone que es obligación de todas la IES:

- a) Levantar información y elaborar diagnósticos sobre el estado de 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 afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa [...];

- c) Diseñar normativa, políticas y medidas en el ámbito académico para propiciar la equidad en la planificación de carreras, programas, proyectos, propuestas de investigación y vinculación con la sociedad;
- d) Ejecutar los mecanismos diseñados para asegurar, sin discriminación, las trayectorias académicas y profesionales de todos los actores de las 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 [...].

En este Plan se establecen una serie de estrategias que apuntan al cumplimiento de los estándares de calidad del modelo de evaluación externa.

Para cumplir con este propósito, mediante Memorando Nro. IAEN-GU-VR-2021-0103-M, de fecha 28 de abril de 2021, el Vicerrectorado aprobó la creación de la Comisión para el levantamiento del Diagnóstico y la construcción del Plan de Igualdad Institucional integrada por seis docentes y cuatro servidores/as del personal administrativo del IAEN.

En el año 2022, mediante Memorando Nro. IAEN-GU-VR-2022-0156-M, de fecha 6 de abril de 2022, Vicerrectorado dispone la conformación de la nueva comisión 2022 para dar continuidad a la revisión del Plan de Igualdad Institucional.

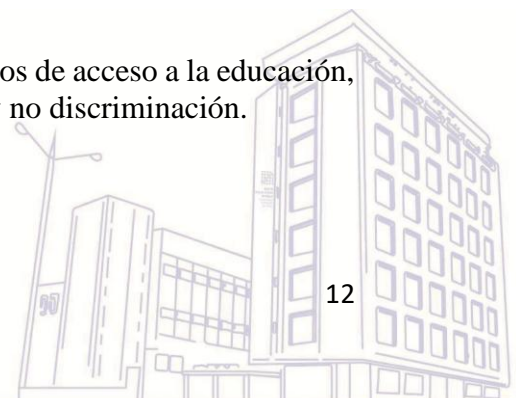
Por lo tanto, estos son los elementos que sustentan la necesidad de contar con un Plan de Igualdad Institucional que contribuya a garantizar el ejercicio del derecho a la educación y el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, de todos los actores y actoras que forman parte de la comunidad universitaria del IAEN.

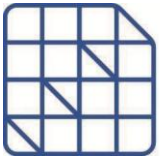
En este sentido, el Plan de Igualdad Institucional 2026 responde a la necesidad de asegurar la continuidad, sostenibilidad y mejora progresiva de las políticas institucionales de igualdad, permitiendo al IAEN fortalecer su capacidad de respuesta frente a las desigualdades estructurales identificadas, y garantizar una gestión institucional coherente con los principios de igualdad, equidad, inclusión y no discriminación establecidos por el Consejo de Educación Superior.

### **3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL IAEN**

#### **3.1 Objetivo General**

Promover en la Comunidad Universitaria, el ejercicio de los derechos de acceso a la educación, permanencia y titulación; y al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.





## Objetivos Específicos

- Incorporar contenidos con enfoque de igualdad y no discriminación en los procesos sustantivos del IAEN.
- Fortalecer la cultura institucional de respeto a la diversidad, promoviendo la sensibilización y formación continua en derechos humanos, género e interculturalidad.
- Realizar acciones para alcanzar la accesibilidad universal en infraestructura y servicios institucionales.
- Impulsar políticas de igualdad laboral que aseguren acceso, promoción y condiciones de trabajo equitativas, con especial atención a grupos históricamente excluidos.
- Fortalecer los mecanismos institucionales de prevención y atención de la violencia de género.

## 4. BENEFICIARIOS

El Plan de Igualdad Institucional está diseñado para el beneficio de toda la comunidad universitaria.

## 5. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

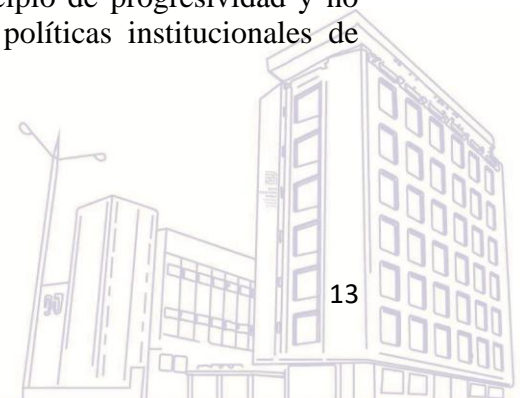
Las acciones, objetivos, metas e indicadores del presente Plan de Igualdad Institucional se estructuran en coherencia con los siete principios establecidos en el Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior:

- Igualdad;
- Equidad y protección;
- Participación y no discriminación;
- Interculturalidad;
- Desarrollo integral e incluyente;
- Progresividad y no regresión;
- Opción preferencial.

Este enfoque orienta la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan, y facilita su articulación con los procesos de reporte y seguimiento ante el Consejo de Educación Superior.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

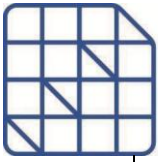
El presente Plan de Igualdad Institucional 2026 se construye a partir de los avances, resultados, brechas identificadas y recomendaciones formuladas en la evaluación del Plan de Igualdad Institucional 2025, consolidando las acciones implementadas y fortaleciendo aquellas áreas que requieren mayor desarrollo. Este proceso se enmarca en el principio de progresividad y no regresión de los derechos, garantizando la continuidad de las políticas institucionales de igualdad y no discriminación del IAEN.



Las metas e indicadores definidos en el presente Plan permiten dar seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas. De manera progresiva, el IAEN fortalecerá estos indicadores incorporando indicadores de resultado e impacto, que posibiliten evaluar los cambios generados en el acceso, permanencia, condiciones laborales, bienestar y percepción institucional de la comunidad universitaria.

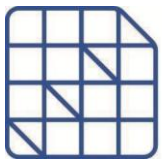
### PLAN DE IGUALDAD 2026, METAS E INDICADORES

Objetivos Específicos	Actividades	Área Responsable	Meta	Indicadores
1. Incorporar contenidos con enfoque de igualdad y no discriminación en los procesos sustantivos del IAEN	Incluir temas relacionados con los ejes de igualdad en los contenidos de las cátedras.	Vicerrectorado, decanos, coordinadores de programa y docentes	Incorporar contenidos sobre los ejes de igualdad en los sílabos de las cátedras en cada programa académico	% de cátedras con contenido de igualdad
	Diseñar lineamientos para promover la perspectiva de interseccionalidad y derechos en proyectos de investigación y vinculación	Vicerrectorado Coordinación de Investigación	Contar con lineamientos institucionales para la integración del enfoque de género en proyectos de investigación y vinculación	Lineamiento aprobado
2. Fortalecer la cultura institucional de respeto a la diversidad	Implementar campañas comunicacionales sobre sensibilización en igualdad de género y no discriminación	Dirección de Desarrollo Humano Dirección de Comunicación	Al menos 1 campaña sobre igualdad de género y no discriminación	No. De campañas ejecutadas
	Realizar talleres de sensibilización con enfoque de género	Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones	Al menos realizar dos talleres de sensibilización	No. de talleres ejecutados
	Reporte de capacitaciones y sensibilización en igualdad de género y no discriminación	Dirección de Desarrollo Humano	Reporte anual para el Ministerio de Trabajo	Número de reportes enviados al MDT
3. Realizar acciones para alcanzar la accesibilidad universal en infraestructura y servicios institucionales	Adecuar espacios físicos con los lineamientos de Accesibilidad Universal	Dirección Administrativa	60% de espacios accesibles	% de infraestructura accesible
	Estudio para implementar recursos tecnológicos accesibles	Dirección de Innovación Tecnológica	Contar con el estudio para la implementación	Estudio técnico para la implementación de recursos tecnológicos accesibles finalizado
	Ejecución de la <i>guía de rutas para estudiantes con NEAE</i>	Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones	100% de la aplicación e intervención con estudiantes con NEAE	% de casos atendidos



	Aplicar acciones afirmativas para promover el acceso a la educación y becas a estudiantes pertenecientes a grupos históricamente discriminados	Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones	Aplicación de acciones afirmativas para el acceso y permanencia educativa	Número de estudiantes matriculados por políticas de acciones afirmativas.
	Realizar capacitaciones anuales en accesibilidad universal, atención inclusiva y sensibilización	Dirección de Desarrollo Humano Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones	Mínimo una capacitación anual.	Número de capacitaciones realizadas
4. Impulsar políticas de igualdad laboral que aseguren acceso, promoción y condiciones de trabajo equitativas, con especial atención a grupos históricamente excluidos.	Inclusión laboral de personas con discapacidad o sustituto	Dirección de Desarrollo Humano	4% del personal con discapacidad o sustituto	% de servidores y trabajadores con condición de discapacidad o sustituto
5. Fortalecer los mecanismos institucionales de prevención y atención de la violencia de género	Actualizar protocolos contra violencia y acoso	Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones Dirección de Procuraduría	Protocolo actualizado	Documento actualizado
	Talleres de prevención de violencia de género	Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones	Al menos 1 taller anual, con la asistencia del 60% del personal administrativo y docente	Número de talleres ejecutados % de participación





## 7. RECURSOS

HUMANOS	TECNOLÓGICOS	FÍSICOS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Docentes</li><li>• Estudiantes</li><li>• Personal Administrativo</li><li>• Personal de Servicio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Equipos Tecnológicos</li><li>• Redes</li><li>• Plataformas virtuales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Instalaciones físicas de la Institución</li></ul>

## 8. DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL PLAN

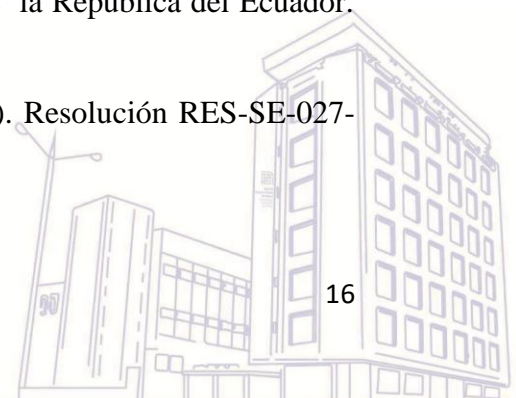
Una vez aprobado, el Plan de Igualdad Institucional será difundido mediante los canales de comunicación internos a toda la comunidad universitaria, y mediante vías oficiales, desde el Vicerrectorado a todas las unidades responsables de ejecutar las actividades previstas en este instrumento.

## 9. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y monitoreo del Plan lo realizará la DBIA cada tres meses, mediante solicitud de informes y/o reuniones con las áreas responsables de la ejecución del Plan. La evaluación estará a cargo de la Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones y Vicerrectorado.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución de la República del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Asamblea Nacional. Registro Oficial 449.
- IAEN. *Estatuto del Instituto de Altos Estudios Nacionales* (2019). Resolución RES-SE-027-No.096/2019.



IAEN.\_.Plan de Aseguramiento de la Calidad 2021. Resolución-SO-004-No. 010/2021.

*Planificación Estratégica Institucional 2018-2021.*

*Ley Orgánica de Educación Superior (2010).* Asamblea Nacional. Registro Oficial No. 298

*Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018).*

Asamblea Nacional. Registro Oficial Suplemento 175.

Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP). (2020). Modelo de Atención Integral de Salud (MAIS).

Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES). (2019). Lineamientos técnicos para accesibilidad universal y atención inclusiva.

Brogna, P. (2018). *El derecho a la accesibilidad universal: fundamentos y políticas públicas.*

Fondo de Cultura Económica.

