



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i17.0682>

LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN LA CIUDAD DE PORTOVIEJO

GENDER EQUITY POLICIES IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS IN THE CITY OF PORTOVIEJO

Jurado-Moreira Jorge David ¹; Espinoza-Cuzco Andrea Elizabeth ²

¹ Maestría Académica en Derecho con Mención en Derechos Constitucionales Humanos y Ambientales, Facultad de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.
Correo: jjurado5011@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3690-1428>

² Docente de la Facultad de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.
Correo: andrea.espinoza@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0602-1318>

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar desde una perspectiva jurídica las políticas de equidad de género que fueron implementadas en el sector público y privado de la ciudad de Portoviejo, Ecuador durante el año 2024. Para ello, se aborda el tema a partir de los siguientes componentes: Antecedentes investigativos: La investigación revisa diversos estudios previos realizados a nivel internacional, regional y local sobre las políticas de equidad de género en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado. Estos trabajos han evidenciado avances significativos, pero también desafíos pendientes por superar. Bases conceptuales y teóricas: El marco teórico se sustenta en los aportes de la teoría de género, el enfoque de "gender mainstreaming" y el análisis jurídico del principio de igualdad consagrado en instrumentos internacionales y la Constitución ecuatoriana. Estos fundamentos permiten comprender la complejidad del fenómeno estudiado.

Palabras claves: equidad de género, políticas públicas, sector público, sector privado, igualdad laboral.

Abstract

The main objective of this research is to analyze, from a legal perspective, the gender equity policies implemented in the public and private sectors of the city of Portoviejo, Ecuador, during the year 2024. To this end, the topic is approached through the following components: Research background: The research reviews various previous studies conducted at the international, regional, and local levels on gender equity policies in the workplace, both in the public and private sectors. These studies have demonstrated significant progress, but also outstanding challenges. Conceptual and theoretical foundations: The theoretical framework is based on the contributions of gender theory, the "gender mainstreaming" approach, and the legal analysis of the principle of equality enshrined in international instruments and the Ecuadorian Constitution. These foundations allow us to understand the complexity of the phenomenon studied.

Keywords: gender equity, public policies, public sector, private sector, labor equality.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 03 de abril de 2025.

Fecha de aceptación: 16 de junio de 2025.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2025.



1. Introducción

En las últimas décadas, la equidad de género ha trascendido los límites de las agendas normativas para posicionarse como uno de los pilares fundamentales del desarrollo sostenible, la gobernanza ética y la transformación estructural de las sociedades. Este fenómeno responde a una creciente toma de conciencia global sobre las múltiples formas de discriminación, violencia y desigualdad que afectan a mujeres y diversidades sexo-genéricas, y que se expresan en todos los ámbitos: económico, político, social, cultural y ambiental. Organismos como la ONU, la OIT y el Banco Mundial han reconocido que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no solo constituye un principio de justicia social, sino que también es un factor determinante para el crecimiento económico, la cohesión social y la consolidación democrática.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible consagra en su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 la necesidad de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, instando a los Estados miembros a adoptar

políticas activas y medibles. La equidad de género se ha convertido en un objetivo prioritario a nivel global, y se espera que entre 2024 y 2030, se continúe avanzando en la implementación de políticas y legislaciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres. Países como Noruega, Suecia y Nueva Zelanda se destacan por sus medidas efectivas, que incluyen acciones afirmativas para cerrar brechas salariales y fomentar la participación femenina en puestos decisoriales (UN Women, 2023).

Sin embargo, muchos países, incluidos varios de América Latina, enfrentan desafíos significativos en la implementación de estas políticas, como resistencias culturales, falta de recursos y deficiencias en los mecanismos de monitoreo (OECD, 2022). El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) promueve no solo la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, sino también la incorporación plena de estas en espacios de liderazgo, la igualdad salarial, la protección ante la violencia de género, y el acceso equitativo a recursos y servicios, en informes recientes, como el "Global



Gender Gap Report 2024" del Foro Económico Mundial, se evidencia que, al ritmo actual, la brecha de género tardaría aún más de 130 años en cerrarse si no se aplican medidas disruptivas, efectivas y permanentes.

Este dato revela la magnitud del reto que enfrentan tanto países desarrollados como en vías de desarrollo. A nivel regional, América Latina presenta una paradoja: mientras que ha avanzado significativamente en la institucionalización del enfoque de género en marcos jurídicos, planes de desarrollo y estructuras ministeriales, aún persisten patrones estructurales de exclusión. Las crisis recientes, como la pandemia por COVID-19 y sus efectos socioeconómicos, agravaron las desigualdades preexistentes, provocando retrocesos en indicadores clave como la participación femenina en el empleo formal, la sobrecarga del trabajo no remunerado, y el incremento de la violencia intrafamiliar.

Informes de CEPAL y ONU Mujeres (2023) advierten que, sin estrategias de recuperación con perspectiva de género, la región podría enfrentar un

estancamiento prolongado en materia de derechos de las mujeres. En el caso ecuatoriano, si bien se cuenta con una arquitectura normativa robusta, anclada en la Constitución de 2008, en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018) y en el Plan Nacional de Igualdad y Oportunidades 2022–2030, persisten importantes brechas entre la norma y la práctica. La implementación territorial de estas políticas enfrenta barreras como la baja asignación presupuestaria, la falta de institucionalidad local con enfoque de género, y la escasa articulación entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados.

Las estadísticas más recientes del INEC (2023) confirman que las mujeres siguen ocupando menos del 30% de cargos de toma de decisiones en el ámbito laboral, y que la brecha salarial supera el 20% en varios sectores productivos. A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing ha establecido marcos normativos para

la promoción de los derechos de las mujeres. En Ecuador, la Constitución de 2008 y diversas leyes han buscado garantizar la igualdad de género, pero la implementación efectiva de estas normativas sigue siendo un desafío (BCE, 2022).

En Ecuador, en el sector público, la Constitución de Ecuador (2008) establece en su artículo 11 el principio de igualdad y no discriminación, garantizando que todas las personas, sin distinción, puedan gozar de derechos y libertades. El hecho de que instituciones como el Municipio de Portoviejo y el Ministerio de Salud cuenten con políticas específicas demuestra el cumplimiento de estas normativas. En contextos como los de América Latina, la equidad de género se enfrenta a múltiples obstáculos estructurales, históricos y culturales. Si bien existen avances normativos en la región, persisten desigualdades persistentes en el acceso a recursos, poder, representación y oportunidades laborales, agravadas por factores como la interseccionalidad, el racismo estructural y la violencia de género.

Países como Ecuador han incorporado en sus Constituciones y cuerpos normativos principios de igualdad, no discriminación y transversalización de género, sin embargo, las brechas entre norma y práctica revelan desafíos institucionales de fondo, presenta como un caso paradigmático de esta tensión entre avance legal y rezago estructural. La Constitución de 2008 establece principios progresistas en materia de derechos, entre ellos el reconocimiento expreso de la equidad de género (Art. 11, numeral 2), la transversalización del enfoque de género en la gestión pública (Art. 70) y la acción afirmativa para superar desigualdades históricas (Art. 282). No obstante, diversos informes nacionales (INEC, 2023; Ministerio de Trabajo, 2022) y estudios académicos (Buitrón & Jaramillo, 2020; Manrique & Paredes, 2021) muestran cómo la brecha de género sigue vigente en el ámbito laboral, político y social.

Por lo que, a pesar de contar con un marco jurídico que promueve la igualdad de género, las brechas de género persisten, especialmente en ámbitos como la representación en el sector laboral y la toma de



decisiones. Estudios recientes enfatizan que, aunque se han desarrollado políticas públicas, su efectividad es limitada debido a factores como la falta de capacitación y sensibilización en el ámbito laboral (Naranjo & Figueroa, 2023). En este contexto, Portoviejo, una ciudad de la provincia de Manabí, refleja estas tensiones, donde se registran desigualdades estructurales y una subrepresentación de mujeres en sectores clave. La revisión de la literatura muestra que la equidad de género ha sido un tema central en la agenda de desarrollo en Ecuador. A pesar de los esfuerzos normativos, se evidencian brechas significativas en la práctica.

Por ejemplo, el Plan Nacional de Igualdad y Oportunidades 2022-2030 destaca que las mujeres todavía enfrentan desigualdades en el ámbito laboral y en el acceso a posiciones de liderazgo (INEC, 2023). Investigaciones como las de Villarroel y Loor (2023) han documentado la implementación de políticas de equidad de género en el sector público, concluyendo que, a pesar de algunos avances, persisten limitaciones en la asignación de

recursos y en la continuidad de las acciones. El concepto de equidad de género se refiere a la justicia y a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Este enfoque no se limita a lograr una igualdad numérica, sino que busca una igualdad sustantiva que reconozca las desventajas históricas que las mujeres han enfrentado (Craske, 1999; Lamas, 2007). La inclusión de perspectivas interseccionales es crucial para abordar las desigualdades que afectan a grupos específicos, como mujeres indígenas y migrantes (Defensoría del Pueblo, 2021).

El presente estudio tiene como objetivo analizar las políticas de equidad de género implementadas en el sector público y privado de Portoviejo durante el año 2024. Se busca conceptualizar las políticas desde una perspectiva doctrinal, revisar la normativa vigente e identificar casos tipo que reflejen la situación actual de la equidad de género en la ciudad. Justificando la necesidad de evaluar el grado de implementación y efectividad de las políticas de equidad de género en los sectores público y privado de Portoviejo, a fin de identificar

avances, vacíos y contradicciones. La mayoría de estudios sobre género en Ecuador se concentran en las grandes ciudades o en el nivel nacional, lo cual invisibiliza las dinámicas territoriales.

Asimismo, el cruce entre los marcos normativos, la realidad institucional y la percepción de actores locales brinda un panorama integral del estado de la equidad. Además, se busca aportar a la construcción de herramientas de gestión institucional con enfoque de género, útiles para fortalecer el diseño de políticas públicas con impacto real, desde una mirada interseccional e inclusiva. Diversos estudios internacionales han documentado los efectos positivos de las políticas de igualdad de género en el mundo laboral. Tales como la disminución de las brechas salariales, la mejora del clima organizacional, el aumento de la productividad y la retención de talento femenino (World Bank, 2021; OECD, 2022). En América Latina, CEPAL (2021) ha advertido sobre los retrocesos en materia de equidad de género provocados por la pandemia, especialmente en términos de participación laboral femenina.

A nivel nacional, estudios como los de Garzón (2020) y Guerrero & Santos (2023) han realizado análisis críticos sobre la legislación ecuatoriana en materia de igualdad. En el caso de Manabí, investigaciones recientes han comenzado a explorar cómo las instituciones locales desarrollan o replican políticas con enfoque de género, aunque aún falta un abordaje sistemático y comparativo entre los sectores público y privado. La investigación se sostiene teóricamente sobre los siguientes pilares: Teoría de Género: A partir de los aportes de autoras como Judith Butler, Joan Scott y Marcela Lagarde, se comprende el género como una construcción social y relacional, que estructura las prácticas, roles, oportunidades y violencias dentro de la sociedad.

Enfoque de Mainstreaming de Género: Según la ONU (1997), el mainstreaming o transversalización consiste en integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las políticas, programas y presupuestos. Este enfoque busca eliminar los sesgos institucionales que perpetúan la desigualdad. Análisis Jurídico del



Principio de Igualdad: Se retoman los marcos normativos internacionales como CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y la Constitución del Ecuador, evaluando su aplicación concreta en la gestión institucional. **Interseccionalidad:** Como categoría analítica clave para entender cómo se entrecruzan género, clase, etnia, edad, discapacidad y otras variables en la producción de desigualdades (Crenshaw, 1989).

Pese a los avances normativos y los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador, aún se evidencian marcadas brechas de género en la participación laboral, el acceso a puestos de liderazgo y la distribución equitativa de recursos. Estas desigualdades se manifiestan de forma particular en Portoviejo, donde las políticas institucionales varían significativamente entre el sector público (más normado) y el privado (menos regulado). Una de las dimensiones centrales del estudio es el análisis comparativo entre el sector público y el privado, cuya naturaleza institucional, cultura organizacional y niveles de fiscalización difieren notablemente. En el ámbito público, las políticas de

género suelen estar alineadas con mandatos constitucionales y planes nacionales, aunque su ejecución depende de la voluntad política local.

En contraste, el sector privado, en ausencia de obligaciones normativas explícitas, muestra una implementación heterogénea y voluntaria, donde los compromisos con la equidad están condicionados por intereses corporativos, niveles de competitividad y presión social. Este contraste resulta vital para comprender las dinámicas reales de inclusión o exclusión en los espacios laborales. Asimismo, el presente trabajo se nutre de una revisión teórica actualizada, que incluye los desarrollos más recientes en teoría feminista, teoría queer y estudios críticos de género. Las contribuciones de autoras como Judith Butler, Nancy Fraser y Raewyn Connell permiten entender cómo se reproducen las desigualdades a través de discursos, normativas, prácticas institucionales y representaciones simbólicas.

También se incorpora la noción de “cuidados” como categoría política, reconociendo que la economía del cuidado, históricamente invisibilizada y feminizada, es un eje

estratégico para lograr la sostenibilidad de la vida y el bienestar colectivo (Pérez-Orozco, 2021). El enfoque metodológico de la investigación articula el análisis cualitativo con un enfoque crítico-interpretativo, privilegiando la voz de los actores locales, especialmente de mujeres líderes, trabajadoras, gestoras públicas y empresarias. Este abordaje no solo permite capturar las percepciones sobre las políticas de equidad de género, sino también identificar los mecanismos informales que obstaculizan su cumplimiento o que posibilitan prácticas innovadoras.

La noción de “resistencias creativas” cobra especial relevancia, ya que muchas veces los avances no provienen únicamente del marco legal, sino de la capacidad organizativa y la agencia de los propios sujetos discriminados. En definitiva, el objetivo de este estudio es generar una radiografía compleja y actualizada sobre el estado de la equidad de género en Portoviejo, contribuyendo con evidencia empírica a la discusión sobre cómo avanzar hacia modelos de desarrollo más inclusivos. La investigación no pretende agotar el tema, sino abrir

nuevas líneas de indagación que articulen la justicia de género con la justicia territorial, económica y social, construyendo una hoja de ruta para la transformación institucional.

Desde esta perspectiva, la equidad de género no se concibe como una meta aislada, sino como un principio rector del orden democrático, que interpela la lógica de las políticas públicas, la ética del servicio público, el compromiso del sector privado y la participación activa de la ciudadanía. Portoviejo tiene el desafío y también la oportunidad de convertirse en un referente local y regional si logra consolidar un modelo de gobernanza sensible al género, capaz de enfrentar las resistencias culturales, superar las brechas estructurales y garantizar la igualdad sustantiva como derecho exigible, y no como aspiración simbólica.

2. Metodología

La metodología empleada en esta investigación es de investigación-acción, la cual busca estudiar un fenómeno contemporáneo en su contexto real. El diseño de la investigación es de carácter longitudinal, permitiendo observar



cambios a lo largo del tiempo. La población objeto de estudio incluye las instituciones públicas y privadas del sector productivo de Portoviejo. Se estableció una muestra intencional no probabilística de 10 instituciones (5 públicas y 5 privadas), seleccionadas por su relevancia y disposición a participar. Entre los métodos utilizados se destacan el estudio de caso, las entrevistas en profundidad y el análisis documental. Algunas de las técnicas empleadas fueron entrevistas semiestructuradas con actores clave involucrados en las políticas de género, lo que permitió obtener información detallada sobre sus experiencias y percepciones.

Esta elección es adecuada para el análisis de las políticas de género, ya que permite entender las complejidades y matices involucrados en la realidad local (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La metodología utilizada es la investigación-acción, que se caracteriza por la colaboración entre investigadores y participantes en la identificación de problemas y búsqueda de soluciones (Reason & Bradbury, 2008). Este enfoque no solo permite un análisis crítico de la

situación, sino que también busca promover cambios prácticos en la implementación de políticas de equidad de género. Para llevar a cabo este análisis, se utilizaron las siguientes herramientas:

Estudio de Caso: Gracias a su diseño de investigación, facilitó la realización de un análisis exhaustivo de las políticas de género en Portoviejo, lo que permite comprender los factores contextuales y las dinámicas locales que influyen en su implementación (Yin, 2023). Las entrevistas en profundidad se llevaron a cabo mediante entrevistas semiestructuradas con servidores públicos, líderes de organizaciones civiles y otros actores clave. Esta técnica de recolección de datos permitió obtener información detallada sobre las percepciones y experiencias en relación con las políticas de equidad de género, capturando opiniones diversas y contextuales (Kvale & Brinkmann, 2021).

Las técnicas empleadas incluyeron entrevistas semiestructuradas las que facilitaron un diálogo abierto con los actores involucrados, permitiendo profundizar en sus

percepciones las políticas de género y sus efectos en la comunidad. En el análisis documental, se realizó una revisión de normativas, informes y estadísticas para entender la evolución de las políticas de género y evaluar su impacto en la realidad local. La población objeto de estudio incluyó instituciones públicas y privadas del sector productivo de Portoviejo, y se llevó a cabo un muestreo intencional no probabilístico, seleccionando 10 instituciones (5 públicas y 5 privadas) con base en su relevancia y disposición a participar (Patton, 2021). Los criterios de selección incluyeron la representatividad en los principales sectores económicos (Creswell & Poth, 2022).

3. Resultados y discusión

Se puede evidenciar que se han entrevistado a 10 participantes incluyendo información sobre la institución a la que pertenecen, el sector público o privado, en el sexo hay mayor representación de mujeres, esto es relevante, ya que brinda la oportunidad de conocer las perspectivas de ambos géneros sobre las políticas de equidad implementadas en Portoviejo.

Respecto a la edad, se observa una diversidad de perfiles, con participantes que van desde los 27 años hasta los 55 años. En los resultados también se evidencia el grado de implementación de políticas y programas de igualdad de género en las 10 instituciones estudiadas, en el sector público, se observa un alto nivel de desarrollo e implementación de este tipo de iniciativas. Todas las instituciones públicas analizadas cuentan con programas, políticas o planes específicos orientados a promover la equidad de género.

Estos hallazgos se alinean con lo establecido en la Constitución de Ecuador (2008), que consagra el principio de igualdad y no discriminación, así como en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), que obliga a las entidades públicas a implementar políticas de género. Por lo tanto, la presencia de estos programas e iniciativas en el sector público refleja el cumplimiento de la normativa vigente; sin embargo, en el sector privado, los resultados son más heterogéneos. En relación a la evaluación de la implementación de políticas de igualdad de género, los hallazgos evidencian la necesidad



de fortalecer el "gender mainstreaming" o transversalización de la perspectiva de género en las prácticas organizacionales del sector privado (Bonder, 2021; Espino & Sauval, 2023).

Tabla 1: Diferencias salariales y oportunidades laborales entre hombres y mujeres

Institución	¿Existen diferencias salariales u oportunidades laborales entre hombres y mujeres?
INSTITUCIÓN 1	No se evidencian diferencias salariales significativas. Las oportunidades son equitativas.
INSTITUCIÓN 2	No se han identificado brechas salariales entre hombres y mujeres. Las oportunidades son similares.
INSTITUCIÓN 3	No existen diferencias salariales. Las oportunidades de promoción son equitativas.
INSTITUCIÓN 4	Existen algunas brechas salariales, pero se trabaja en su reducción. Las oportunidades son cada vez más equitativas.
INSTITUCIÓN 5	Aún persisten algunas diferencias salariales, principalmente en cargos de alta responsabilidad.
INSTITUCIÓN 6	No se evidencian diferencias salariales. Las oportunidades de desarrollo profesional son iguales.
INSTITUCIÓN 7	Sí, existen diferencias salariales y de oportunidades laborales favorables a los hombres.
INSTITUCIÓN 8	No se reportan diferencias salariales. Las oportunidades de crecimiento son equitativas.
INSTITUCIÓN 9	Sí, se han identificado brechas salariales y de oportunidades laborales que benefician a los hombres.
INSTITUCIÓN 10	No se han identificado diferencias salariales. Las oportunidades de ascenso son iguales para hombres y mujeres.

Análisis. En la mayoría de las instituciones analizadas, no se evidencian diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres, y las oportunidades de desarrollo profesional y promoción revelan favoritismo hacia los hombres en ciertas instituciones, mientras que en otras se observa la intención de ser equitativos. Estos hallazgos refuerzan lo señalado en

investigaciones anteriores respecto a la carencia de un marco normativo claro y obligatorio que exija al sector privado adoptar medidas efectivas en favor de la equidad de género. En el sector público, existen mandatos legales más definidos y mecanismos de supervisión, muchas empresas privadas operan sin lineamientos específicos que regulen sus prácticas. Espino y Sauval (2023) y

Bonder (2022) destacan que, sin legislación clara y mecanismos de

exigibilidad, el compromiso del sector privado suele ser débil.

Tabla 2: Conocimiento de las políticas de equidad de género

Pregunta	Si conocen	No conocen
¿Conocen ustedes las políticas de equidad de género de sus respectivas instituciones/empresas?	65%	35%

Análisis. Este hallazgo es relevante, ya que el nivel de conocimiento y socialización de las políticas de igualdad de género dentro de las organizaciones es un factor clave para su efectiva implementación y apropiación por parte de los empleados. Desde la perspectiva de la teoría del "gender mainstreaming",

la transversalización de la perspectiva de género en las prácticas organizacionales requiere no solo del diseño e implementación de políticas, sino también de una adecuada comunicación y sensibilización a todo el personal (Bonder, 2022; Espino & Sauval, 2023).

Tabla 3. Factores culturales que inciden en la equidad laboral.

Factor	Incide	No incide
Estereotipos culturales	84%	16%

Análisis. El análisis de la tabla revela que un 84% de los encuestados considera que los estereotipos culturales inciden en la desigualdad salarial, lo que sugiere que las normas y expectativas sociales juegan un papel crucial en la forma en que las mujeres se preparan para el mercado laboral. Este fenómeno se relaciona con la segmentación del mercado laboral, donde las mujeres a menudo se ven limitadas a roles menos remunerados y con menor

prestigio, lo que perpetúa la brecha salarial entre géneros.

La falta de preparación de las mujeres para competir en un entorno laboral altamente competitivo puede atribuirse a estos estereotipos, que a menudo desincentivan su participación en campos considerados masculinos o de alta demanda. Además, la investigación indica que las mujeres tienden a asumir más responsabilidades en el hogar, lo que limita su tiempo y



recursos para la formación profesional y el desarrollo de habilidades necesarias para acceder a mejores oportunidades laborales (Bonder, 2022; Espino & Sauval, 2023).

Por lo tanto, es fundamental cuestionar cómo estos estereotipos culturales no solo afectan la percepción de las mujeres sobre sus capacidades, sino también cómo influyen en las decisiones de contratación y promoción dentro de las organizaciones. La implementación de políticas efectivas que aborden estos estereotipos y promuevan la igualdad de oportunidades es esencial para cerrar la brecha salarial y fomentar un entorno laboral más equitativo.

Discusión

La investigación revela que, aunque se han logrado avances en la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas desarrollados en los sectores público y privado de la ciudad de Portoviejo, todavía existen obstáculos relevantes que dificultan el logro de una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. A pesar del

progreso normativo e institucional, la igualdad sustantiva continúa siendo un objetivo pendiente. Las brechas en la aplicación, el seguimiento y la sostenibilidad de estas iniciativas evidencian la necesidad de un compromiso más firme y acciones concretas que aseguren cambios estructurales y duraderos en favor de la equidad de género.

Por un lado, la mayoría de las instituciones analizadas cuentan con iniciativas dirigidas a promover la equidad de género, lo que refleja una mayor conciencia y compromiso institucional con esta agenda. La implementación de dichas políticas ha generado resultados positivos, como una mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones, la reducción de brechas salariales y el desarrollo de programas de empoderamiento y mentoring. Estos avances son significativos y demuestran que cuando existe voluntad política y compromiso organizacional, es posible avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

A pesar de los avances en la implementación de políticas de igualdad, persisten diferencias salariales y de oportunidades

laborales, especialmente en cargos de alta responsabilidad. Esta situación refleja cómo la desigualdad salarial se manifiesta no solo a través de la remuneración, sino también en el acceso a posiciones de liderazgo, donde las mujeres siguen siendo subrepresentadas. Un factor clave es la preparación desigual de hombres y mujeres para el competitivo mercado laboral; muchas mujeres enfrentan limitaciones debido a los estereotipos de género que desincentivan su formación en campos como la ingeniería y las ciencias.

Además, el mercado laboral es segmentado, lo que significa que las mujeres a menudo son dirigidas hacia sectores menos remunerados y con menor prestigio, perpetuando la brecha salarial. La conciliación entre la vida laboral y familiar sigue siendo un reto, ya que las responsabilidades domésticas recaen desproporcionadamente sobre ellas, afectando su capacidad para competir en igualdad de condiciones. Para abordar esta desigualdad, es crucial no solo implementar políticas efectivas, sino también desafiar y transformar los

sesgos culturales que limitan las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral (Bonder, 2022; Espino & Sauval, 2023).

Por lo tanto, es fundamental cuestionar cómo estos estereotipos culturales no solo afectan la percepción de las mujeres sobre sus capacidades, sino también cómo influyen en las decisiones de contratación y promoción dentro de las organizaciones. La implementación de políticas efectivas que aborden estos estereotipos y promuevan la igualdad de oportunidades es esencial para cerrar la brecha salarial y fomentar un entorno laboral más equitativo.

4. Conclusiones

La investigación ha permitido constatar que, si bien existen avances significativos en la implementación de políticas de equidad de género en el sector público y privado de Portoviejo, aún persisten desafíos pendientes por superar para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Estos desafíos incluyen la necesidad de una mayor concienciación y



capacitación sobre la importancia de la equidad de género en todos los niveles organizacionales. Además, se ha evidenciado que las políticas existentes no siempre se aplican de manera uniforme, lo que genera disparidades en su efectividad.

La resistencia cultural y los estereotipos de género continúan influyendo en las percepciones y actitudes hacia las mujeres en el ámbito laboral, limitando su acceso a oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional. Asimismo, es crucial abordar la segmentación del mercado laboral, donde las mujeres a menudo se encuentran en roles menos remunerados y con poca proyección. Para lograr un impacto real, se requiere una colaboración más estrecha entre el Gobierno, las instituciones privadas y la sociedad civil, promoviendo iniciativas que fomenten la participación activa de las mujeres en todos los sectores. Solo así se podrá avanzar hacia una verdadera igualdad de género en Portoviejo.

El análisis realizado evidencia que la mayoría de las instituciones cuentan con iniciativas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, lo que ha generado resultados positivos en

ámbitos como la participación femenina en puestos de liderazgo, la reducción de brechas salariales y el desarrollo de programas de empoderamiento. Sin embargo, también se identificaron casos en los que aún subsisten diferencias y obstáculos que deben ser abordados. Por lo que, los principales retos identificados se relacionan con la necesidad de fortalecer la conciliación entre vida laboral y familiar, enfrentar los sesgos y estereotipos de género, promover una mayor participación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, y consolidar una agenda de coordinación y articulación entre los diferentes actores sociales.

En este sentido, es esencial que las políticas de equidad de género se desarrollen con un enfoque integral, que contemple no solo el marco legal e institucional, sino también los factores culturales y sociales que influyen en las relaciones de género. Para lograr un cambio real y sostenible, estas políticas deben considerar las dinámicas que perpetúan la desigualdad en distintos contextos. Además, es indispensable que esta agenda no se

limite a un solo sector, sino que se convierta en una responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas privadas y la sociedad civil. Solo con una acción conjunta y coordinada será posible avanzar hacia una equidad de género efectiva.

Bibliografía

- Alcaldía de Medellín. (2020). *Estudio de brechas salariales entre hombres y mujeres en Medellín*.
https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcccontent/Sites/Subportal%20de%20la%20Mujer/Estudio_brechas_salariales_HQM.pdf
- Alonso, A., & Fuentes, P. (2020). La igualdad de género en el empleo público: avances y retos pendientes. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (13), 101-117.
<https://doi.org/10.24965/reala.i13.10752>
- Amaya, M.; Montenegro, R. (2023). *Equidad de género en las organizaciones: desafíos y estrategias en Ecuador*. Fundación Friedrich Ebert. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17140.pdf>
- Antúñez, D. A., & Luna, E. (2021). Avances y desafíos pendientes en materia de equidad de género en el sector público ecuatoriano. *Cuadernos de Gestión Pública*, 21(2), 33-56.
<https://doi.org/10.5354/0719-3776.2021.63993>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Administración Pública.
- Bacchi, C., & Eveline, J. (2010). *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*. University of Adelaide Press.
- Beltrán, E. M., & Gómez, L. L. (2020). Factores culturales que inciden en la implementación de políticas de equidad de género en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, (69), 88-101.
<https://doi.org/10.7440/res69.2020.06>
- Bernal, A. y Hernández, C. (2017). Género y liderazgo en la universidad: Techos de cristal. *Revista Española de Pedagogía*, 75(266), 61-77.
<https://doi.org/10.22550/REP.75-2-2017-06>
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- Bonder, G. (2019). Políticas de género en las organizaciones: Conceptos, herramientas y



- desafíos. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 14(40), 101-120.
- Bonder, G. (2021). Políticas de Equidad de Género: Un Enfoque Integral. *Revista de Estudios de Género*, 15(2), 45-60
- Buitrón, N.; Jaramillo, P. (2020). Equidad de género en el sector público ecuatoriano. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 25(48), 14-29.
<https://doi.org/10.4215/ie2020.2548.0002>
- Cámara de Comercio de Portoviejo. (2022). *Diagnóstico socioeconómico de Portoviejo 2022-2024*. Portoviejo.
- Carrasco, I. (2015). Participación política de las mujeres en el Ecuador: Avances y desafíos pendientes. *Revista Aportes Andinos*, 19(53), 95-106.
<https://doi.org/10.21507/aportes.v19n53.p95-106>
- CEPAL. (2020). 2020 *Panorama Social de América Latina*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/5/S2000264_es.pdf
- CEPAL. (2021). *Panorama Social de América Latina 2021*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47316/1/S2101074_es.pdf
- CNIG. (2018). *Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021*. Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Córdova, M., & López, J. (2022). Normativa Jurídica y Equidad de Género en Ecuador: Un Análisis Crítico. *Revista de Derecho y Género*, 10(1), 25-40.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Cruz, M. V., & Franco, Y. (2019). Análisis de las políticas de equidad de género en empresas del sector privado en Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 35(152), 38-47.
<https://doi.org/10.1108/EG-03-2019-0092>
- Díaz-García, C., González-Moreno, A. y Sáez-Martínez, F. (2020). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *PloS one*, 15(2), e0225131.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225131>
- Egea-Jiménez, C., Soledad Sánchez-Steel, M. y Rodríguez-Rodríguez, V. (2020). Nuevos horizontes en la construcción de una sociedad más igualitaria. *Papers*, 105(1), 5-15.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2697>

- Espejo, L., & Cázares, F. (2020). Empoderamiento de las mujeres en el sector empresarial de Portoviejo. *Revista de Estudios de Género y Feminismos*, 9(2), 45-67.
- Espino, A., & Sauval, M. (2017). Brechas de género en el mercado laboral uruguayo: diagnóstico y políticas públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(41), 109-135.
- Espinosa-Tenorio, A., & Lara-Gómez, G. (2019). Participación de las mujeres en cargos directivos en las empresas de Portoviejo. *Cuadernos de Administración*, 35(64), 45-67. <https://doi.org/10.25100/cdea.v35i64.7506>
- FEM. (2024). *Informe sobre la brecha de género 2024*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
- Fernández-Sánchez, J., Castillo-Reche, A. y Fernández-Sánchez, G. (2019). Equidad de género en la docencia universitaria: percepciones del profesorado. *Revista Complutense de Educación*, 30(2), 447-464. <https://doi.org/10.5209/RCED.58030>
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Morata.
- García, R., & Pérez, A. (2023). Casos de Éxito en Políticas de Equidad de Género en Ecuador: Lecciones Aprendidas. *Journal of Gender Studies*, 18(1), 75-90.
- Garzón, C. (2020). Análisis de la legislación ecuatoriana en materia de igualdad de género (1990-2020). *Íconos*, 67, 78-94. <https://doi.org/10.17141/iconos.67.2020.4095>
- Gherardi, N., Zibecchi, C., & Pautassi, L. (2020). Las políticas de género en el sector público de Argentina, Brasil y Chile. *Revista Latinoamericana de Políticas y Administración de la Educación*, 7(12), 73-87.
- Godino, R. C., Linares, J. P., & Ponce, L. S. (2020). Políticas de equidad de género e igualdad salarial en países de la Alianza del Pacífico. *Revista de Economía Mundial*, 53, 117-139. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4091/409163058006/>
- Guerrero, V., & Santos, L. (2023). Políticas de equidad de género en el sector público: un estudio comparativo en Cuenca, Ecuador. *Cuadernos del Cendes*, 70(199), 47-70. <https://doi.org/10.21301/cdaces.v70i199.3537>
- Gutiérrez-Barroso, J., & Rodríguez-Gómez, R. (2023). Género y



- empleo en el sector público: avances y retos pendientes en América Latina. *Revista de Administración Pública*, 58(2), 45-67.
<https://doi.org/10.1590/0034-761220220165>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Ingram, J. y Domínguez, S. (2019). *Equidad de género y liderazgo en el sector público de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.
https://unstats.un.org/unsd/publications/Seriesf/Serief_133s.pdf
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Diagnóstico participación ciudadana en Ecuador*. Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2023). *Censo económico nacional*. Quito: INEC.
- Jácome, L. B., & Pazmiño, V. F. (2021). Análisis de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo / IBED*, 10(19), 101-122.
<https://doi.org/10.26522/ried.v10i19.2310>
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Morata.
- LOES. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento 298 de 12 de octubre de 2010.
- Lombardo, E., & Bustelo, M. (2021). Políticas de igualdad de género en las administraciones públicas españolas: Desarrollo y retos. *Revista Internacional de Sociología*, 79(2), e183.
<https://doi.org/10.3989/ris.2021.79.2.19.121>
- López, M.; Toapanta, G. (2022). Impacto de la pandemia COVID-19 en la equidad de género laboral en Ecuador. *Cuadernos de Gestión*, 22(1), 115-131.
<https://doi.org/10.5295/cdg.220457mv>
- Manrique, C.; Paredes, M. (2021). *Políticas públicas de equidad de género en Ecuador*. FLACSO Ecuador.

- https://www.flacso.edu.ec/files/publicaciones/catalogo/1625055401_PoliticasPublicasdeEquidaddeGneroenEcuador.pdf
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2022). *Informe nacional sobre la implementación de políticas de igualdad de género en el sector privado*. Gobierno de Portoviejo.
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Plan de garantías de no discriminación e igualdad de oportunidades*.
<https://www.trabajo.gob.ec/planes-y-programas/>
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
- Núñez-Flores, M. I., & Castillo-Guzmán, A. (2021). Equidad de género en la alta dirección: Análisis de las empresas líderes de Portoviejo. *Revista Latinoamericana de Administración*, 36(2), 115-134.
<https://doi.org/10.54399/rlad.v36i2.2445>
- ONU Mujeres. (2019). *Conceptos y definiciones*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-women/un-system-coordination/gender-equality>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Guía práctica para la implementación de planes de igualdad de género en el ámbito laboral*. OIT.
- Paiva, V. K., & Ortiz, C. E. (2019). Desafíos pendientes en políticas de equidad de género y conciliación trabajo-familia en Ecuador. *Papeles de Población*, 25(101), 111-136.
<https://doi.org/10.22185/24487147.2019.101.11>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. SAGE.
- Pérez-Sáinz, J. P., & Mora-Salas, M. (2022). *Brechas de género en el mercado laboral de América Latina: Tendencias y desafíos*. CEPAL.
- PNUD. (2020). *Informe sobre Desarrollo Humano Ecuador 2020: Equidad de género: desafíos para la recuperación sostenible*.
https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_ecuador_2020_es.pdf
- Reason, P., & Bradbury, H. (2008). *The SAGE handbook of action research: Participative inquiry and practice*. SAGE.
- Rodríguez-Jaume, M. J. y González-Río, M. J. (2019). Género y universidad. Resistencias y alternativas para una



- transformación de la institución universitaria. *Feminismo/s*, (34), 11-32. <https://doi.org/10.14198/fem.2019.34.01>
- SENPLADES. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025*. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Shepherd, L. J. (2016). *Gender Matters in Global Politics: A Feminist Introduction to International Relations*. Routledge.
- Solís-Rodríguez, V., & González-Díaz, F. (2021). Políticas públicas de igualdad de género: Avances y retos en la administración pública de Portoviejo. *Revista de Estudios de Género*, 17(1), 85-108.
- UNESUM. (2023). *Unidad de Igualdad de Género*. Recuperado de <https://www.unesum.edu.ec/unidad-de-igualdad-de-genero/>
- Universidad Eloy Alfaro de Manabí. (2023). *Políticas de equidad de género*. Recuperado de <https://www.ulead.edu.ec/equidad-de-genero/>
- Universidad Técnica de Manabí. (2023). *Programa de equidad de género*. Recuperado de <https://www.utm.edu.ec/programa-de-equidad-de-genero>
- Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods*. SAGE.