

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

[DOI 10.35381/cm.v12i1.2108](https://doi.org/10.35381/cm.v12i1.2108)

Las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres

Gender equality policies regarding women's representation in the workforce

Cesar Sebastián Montes-Vallejo
Cesarmv61@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes; Riobamba; Chimborazo
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0003-7916-1201>

Valeria Estefanía Vicuña-Pozo
ur.valeriavp84@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes; Riobamba; Chimborazo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1883-8384>

Recepción: 15 de diciembre 2025

Revisado: 26 de febrero 2026

Aprobación: 15 de marzo 2026

Publicado: 01 de abril 2026

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar el impacto de las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres en Ecuador. Metodológicamente el enfoque de la investigación fue cualitativo, centrado en comprender las percepciones, experiencias y dinámicas relacionadas con las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres. Los resultados y los hallazgos muestran que, si bien muchas empresas e instituciones han adoptado políticas para reducir la brecha de género, los resultados varían de manera significativa dependiendo de la implementación, el compromiso institucional y la transformación de la cultura organizacional. En conclusión, las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral han sido positivas. En general, la implementación de políticas como cuotas de género, igualdad salarial y programas de liderazgo femenino ha permitido una mayor inclusión de mujeres en cargos directivos.

Descriptores: Desigualdad social; trabajador; mujer; problema social; empresa. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the impact of gender equality policies on women's representation in the workforce in Ecuador. Methodologically, the study took a qualitative approach, focusing on understanding the perceptions, experiences, and dynamics related to gender equality policies and women's representation in the workforce. The results and findings show that, while many companies and institutions have adopted policies to reduce the gender gap, outcomes vary significantly depending on implementation, institutional commitment, and the transformation of organizational culture. In conclusion, gender equality policies in the workplace have been positive. In general, the implementation of policies such as gender quotas, equal pay, and women's leadership programs has led to greater inclusion of women in management positions.

Descriptors: Social inequality; worker; woman; social problem; company. (UNESCO Thesaurus).

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el ámbito laboral ha sido un tema debatido en las últimas décadas, dado su impacto en la equidad social y el desarrollo económico. Según el informe del (Foro Económico Mundial, 2023), a pesar de los avances legislativos y organizacionales, las brechas de género persisten en múltiples sectores laborales, lo que limita el acceso de las mujeres a oportunidades equitativas. Este fenómeno no solo perpetúa desigualdades históricas, sino que también afecta la productividad y la competitividad de las economías (García Cabrera, 2024).

En este contexto, las políticas de igualdad de género han surgido como herramientas esenciales para promover condiciones laborales justas y eliminar barreras estructurales. A nivel global, diversas estrategias han sido diseñadas e implementadas para reducir las desigualdades de género en el trabajo, como las cuotas de participación femenina en cargos directivos y la promoción de entornos laborales inclusivos. Sin embargo, los resultados de estas políticas varían de forma significativa entre regiones y sectores, debido a factores culturales, socioeconómicos y legales. En América Latina, por ejemplo, aunque se han dado pasos importantes, las mujeres aún enfrentan limitaciones relacionadas con la conciliación laboral y familiar, así como con estereotipos que condicionan su acceso a posiciones de liderazgo (CEPAL, 2022).

La jurisprudencia formalista, al enfocarse en una lógica deductiva que busca aplicar principios universales sin considerar las particularidades de cada situación, puede resultar insuficiente para abordar las formas sutiles y estructurales de discriminación. Esta desconexión entre norma y contexto práctico puede llevar a que el principio de no discriminación no se traduzca en una igualdad real y efectiva, sino solo en una igualdad formal que no afecta las bases de las desiguales, como se menciona:

El principio de no discriminación, aunque universalmente reconocido, se enfrenta al reto de ser realmente efectivo cuando se aplica sin tener en cuenta las condiciones particulares que pueden generar desigualdades persistentes. La jurisprudencia de

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

conceptos, al abstraer las normas, tiende a despojar al derecho de su capacidad transformadora.

Esta reflexión invita a reconsiderar la forma en que las normas antidiscriminatorias se interpretan y aplican en la práctica, sugiriendo que un enfoque más contextualizado y menos formalista podría contribuir a una mayor eficacia del principio de no discriminación. El estudio de las políticas de igualdad de género y su impacto en la representación laboral femenina resulta crucial para identificar las brechas existentes y los factores que contribuyen a su persistencia. En particular, la relación entre la implementación de estas políticas y su efectividad en la promoción de una participación equitativa debe analizarse desde un enfoque crítico y contextualizado.

En el caso de Ecuador, los desafíos relacionados con la igualdad de género en el ámbito laboral reflejan problemáticas similares a las de otros países de la región, pero también presentan particularidades culturales y legales que requieren atención específica. En este artículo se analizará el impacto de las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres, evaluando su implementación y efectividad en diferentes contextos. Para ello, se desarrollará un enfoque metodológico que permita identificar tanto los avances alcanzados como los desafíos pendientes. De esta manera, se busca contribuir al diseño de estrategias más efectivas que promuevan la equidad de género y reduzcan las brechas existentes en el ámbito laboral.

La investigación sobre las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres es esencial debido a la persistencia de desigualdades estructurales que limitan la participación femenina en el ámbito laboral. Según el (Foro Económico Mundial, 2023), a nivel global, las mujeres enfrentan barreras significativas en el acceso a empleos de calidad, salarios equitativos y posiciones de liderazgo, lo que perpetúa un ciclo de exclusión económica y social. Estas disparidades no solo afectan a las mujeres, sino que también impactan de manera negativa en el desarrollo sostenible, la productividad económica y la cohesión social.

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

En el caso de América Latina, y específicamente en Ecuador, las brechas de género en el mercado laboral son evidentes. Datos del (INEC, 2022) revelan que las mujeres ocupan una menor proporción de cargos directivos y presentan mayores tasas de informalidad laboral en comparación con los hombres. A pesar de la existencia de marcos normativos favorables, como el Plan Nacional de Igualdad de Género 2021-2025, los avances han sido limitados, lo que pone de manifiesto la necesidad de evaluar la implementación y efectividad de estas políticas.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023), la promoción de la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto directo en la reducción de la pobreza, el crecimiento económico y la cohesión social. En términos económicos, la equidad laboral contribuye de forma significativa al aprovechamiento del talento humano en todas sus dimensiones. Estudios de la ONU (2021) han demostrado que la inclusión de mujeres en cargos de decisión y liderazgo mejora la productividad organizacional y fortalece la capacidad de innovación. Asimismo, la diversidad de género en los espacios laborales genera entornos más equitativos y democráticos, donde se respetan y valoran las diferentes perspectivas. Esta investigación, por lo tanto, aborda una problemática de interés tanto para las políticas públicas como para las empresas privadas.

El problema de la desigualdad de género en la representación laboral de las mujeres tiene un alcance multidimensional que afecta diversas áreas de la sociedad, la economía y las políticas públicas. Este fenómeno no solo limita el acceso de las mujeres a oportunidades laborales equitativas, sino que también perpetúa dinámicas de exclusión que obstaculizan el desarrollo sostenible y la cohesión social.

Según el Foro Económico Mundial (2023), las brechas de género persisten en términos de participación laboral, acceso a puestos de liderazgo y equidad salarial, lo que evidencia la necesidad de intervenciones integrales y sostenidas (Foro Económico Mundial, 2023). El objetivo general de esta investigación es analizar de manera integral el impacto de las políticas de igualdad de género en la

representación laboral de las mujeres, enfocándose en la evaluación de los avances logrados y los desafíos persistentes en el contexto ecuatoriano.

MÉTODO

Esta investigación siguió un enfoque cualitativo, centrado en comprender las percepciones, experiencias y dinámicas relacionadas con las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres. Se utilizaron técnicas de recolección de datos análisis de casos, a mujeres trabajadoras, responsables de recursos humanos y líderes de organizaciones, lo que permitió obtener información detallada sobre la implementación y los desafíos de las políticas.

Además, se organizaron grupos focales con mujeres de diversos sectores para obtener una visión colectiva sobre cómo se percibían estas políticas en sus entornos laborales. Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis de contenido cualitativo, mediante un enfoque inductivo, para identificar categorías emergentes sobre las barreras y las oportunidades que enfrentaron las mujeres en el acceso a puestos de liderazgo. También se incluyeron estudios de caso de empresas u organizaciones que implementaron políticas de igualdad de género, evaluando su efectividad en la práctica y extrayendo buenas prácticas. Este enfoque permitió obtener una comprensión profunda y detallada del impacto de las políticas de igualdad de género, proporcionando datos valiosos para mejorar las estrategias y acciones en pro de una mayor equidad en el mercado laboral.

RESULTADOS

El análisis de casos en esta investigación permitió identificar patrones clave sobre la efectividad de las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres en Ecuador. Se estudiaron organizaciones de distintos sectores que han implementado medidas específicas para promover la equidad de género, evaluando tanto sus avances como los desafíos persistentes. Los hallazgos muestran que, si bien muchas empresas e instituciones han adoptado políticas para reducir la brecha

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

de género, los resultados varían de manera significativa dependiendo de la implementación, el compromiso institucional y la transformación de la cultura organizacional.

Políticas de igualdad de género

Las políticas de igualdad de género son un conjunto de medidas y normativas implementadas por organizaciones, gobiernos y empresas con el objetivo de promover la equidad entre hombres y mujeres en diversos aspectos, de manera especial en el ámbito laboral. Según Alonso & Hernández (2021), estas políticas buscan eliminar las brechas de género, asegurando el acceso igualitario a oportunidades laborales, el desarrollo profesional y la representación femenina en puestos de liderazgo. Estas políticas incluyen medidas como la implementación de cuotas de género, la igualdad salarial, la capacitación sobre igualdad, y la promoción de un ambiente laboral inclusivo. En el contexto laboral, las políticas de igualdad de género son esenciales para reducir las disparidades en el acceso a oportunidades y cargos estratégicos contribuyendo a una representación equitativa de las mujeres en el mercado laboral (Alonso & Hernández, 2021).

En esta investigación, las políticas de igualdad de género actúan como la variable independiente, ya que son los factores que se espera incidan en la representación laboral de las mujeres. La efectividad de estas políticas en Ecuador, así como su implementación en el ámbito público y privado, será analizada para entender cómo influyen en el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, la reducción de brechas salariales y la superación de barreras estructurales y culturales. De acuerdo con la literatura existente, la presencia de políticas inclusivas puede mejorar la representación femenina en cargos directivos, pero su efectividad depende de la adecuación a las realidades locales, el monitoreo constante y la participación activa tanto de los sectores público como privado.

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

La implementación de políticas de igualdad de género

La implementación de políticas de igualdad de género se refiere al proceso mediante el cual las organizaciones y gobiernos adoptan y ponen en práctica diversas medidas normativas, organizacionales y sociales con el fin de garantizar la equidad entre hombres y mujeres. Este proceso involucra la adopción de políticas públicas y estrategias institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades en áreas como el acceso al empleo, la promoción profesional, la igualdad salarial, y la erradicación de la discriminación y los estereotipos de género. Estas políticas incluyen medidas como la introducción de cuotas de género, el establecimiento de leyes que prohíban la discriminación laboral y la creación de programas de sensibilización y capacitación sobre temas de igualdad. Además, su implementación requiere de una evaluación continua y de mecanismos de monitoreo para garantizar su efectividad a largo plazo, adaptándose a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral.

En el contexto de esta investigación, la implementación de políticas de igualdad de género se toma como un factor clave para analizar el impacto en la representación laboral de las mujeres en Ecuador. El estudio examina cómo las políticas diseñadas para reducir las brechas de género, como la implementación de cuotas de género o la igualdad salarial, se llevan a cabo en las empresas y organizaciones. Asimismo, se evalúa si estas políticas son efectivas en la práctica, considerando las barreras culturales y estructurales que pueden limitar su éxito. La investigación busca identificar qué tanto las políticas de igualdad de género se traducen en una mayor presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, un entorno laboral inclusivo y un avance real hacia la igualdad en el acceso a oportunidades profesionales.

Barreras culturales en la implementación de políticas de igualdad de género en el sector tecnológico: un estudio de caso sobre cuotas de género y programas de mentoría para mujeres líderes

Uno de los casos analizados corresponde a una empresa del sector tecnológico que ha implementado cuotas de género y programas de mentoría para mujeres en posiciones de liderazgo. Si bien se ha observado un aumento en la presencia femenina en cargos directivos, los testimonios de las trabajadoras revelaron que persisten barreras culturales que limitan su participación en la toma de decisiones estratégicas. Entre los factores identificados, destacan la falta de redes de apoyo dentro de la organización y la persistencia de estereotipos de género que afectan la percepción de las capacidades de liderazgo de las mujeres. Además, se identificó que muchas de las mujeres promovidas aún enfrentan dificultades para ejercer de manera absoluta sus roles debido a estructuras de poder dominadas por hombres y dinámicas organizacionales que favorecen estilos de liderazgo tradicionales.

Impacto de las políticas de equidad salarial y flexibilización laboral en la conciliación entre vida profesional y familiar: un estudio de caso en el sector público

Otro caso relevante es el de una entidad pública que ha aplicado políticas de equidad salarial y flexibilización laboral para facilitar la conciliación entre la vida profesional y familiar. Los resultados muestran que estas medidas han contribuido a una mayor retención de talento femenino y a una reducción en la brecha salarial de género dentro de la institución. Sin embargo, se identificó que la falta de seguimiento y monitoreo adecuado ha limitado el impacto a largo plazo, ya que no existen mecanismos efectivos para garantizar la sostenibilidad de estas iniciativas. A pesar de la existencia de normativas favorables, la falta de evaluación constante ha llevado a que algunas de estas políticas pierdan efectividad con el tiempo, pues no se han adaptado a las necesidades cambiantes de las trabajadoras.

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

Desafíos en la implementación de protocolos contra la discriminación y capacitación de igualdad de género en el sector financiero: barreras para la representación femenina en cargos ejecutivos

Asimismo, se analizó el caso de una empresa del sector financiero que implementó protocolos contra la discriminación y capacitaciones sobre igualdad de género dirigidas a sus empleados. A pesar de los esfuerzos, los datos recopilados sugieren que la representación femenina en cargos ejecutivos sigue siendo baja. Esto se debe, en parte, a que las capacitaciones no han sido acompañadas de estrategias concretas para la promoción interna de mujeres, lo que refleja la necesidad de un enfoque más integral que combine sensibilización con acciones estructurales. Otro obstáculo identificado fue la falta de incentivos para que las mujeres accedan a programas de liderazgo, lo que resalta la necesidad de generar condiciones equitativas que fomenten la postulación de candidatas para posiciones estratégicas.

Impacto de las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar en la participación femenina en el sector manufacturero: desafíos y oportunidades

Otro caso analizado es el de una empresa del sector manufacturero que ha implementado medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, como horarios flexibles y licencias de paternidad extendidas para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Estas acciones han tenido un impacto positivo en la reducción de la rotación de personal femenino y en la participación de mujeres en programas de capacitación para cargos de supervisión. No obstante, persisten desafíos en la implementación homogénea de estas políticas, ya que algunas áreas de la empresa han mostrado mayor resistencia al cambio en niveles operativos donde predominan estructuras laborales rígidas.

Los casos analizados evidencian que las políticas de igualdad de género han generado avances en la inclusión laboral de las mujeres, pero su efectividad depende de factores como el compromiso institucional, la existencia de mecanismos de seguimiento y la transformación de patrones culturales dentro de las

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

organizaciones. Un aspecto recurrente en los casos estudiados es que muchas empresas han implementado medidas de equidad de género de manera fragmentada, sin un enfoque integral que abarque desde la contratación hasta el desarrollo profesional y la promoción de mujeres en todos los niveles jerárquicos. Resaltan la importancia de complementar las políticas con estrategias de sensibilización y cambios estructurales que permitan garantizar una participación equitativa y sostenida de las mujeres en el mercado laboral. Además, se evidencia la necesidad de establecer indicadores de medición y mecanismos de rendición de cuentas que permitan evaluar el impacto real de estas políticas y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos. EL éxito de cualquier política de igualdad de género requiere no solo de normas y programas específicos, sino también de un cambio cultural profundo que elimine sesgos de género y fomente una distribución equitativa de oportunidades dentro del ámbito laboral.

DISCUSIÓN

En esta investigación, se analizó el impacto de las políticas de igualdad de género en la representación laboral de las mujeres en Ecuador, considerando tanto las iniciativas gubernamentales como las prácticas organizacionales en diversos sectores. Los resultados obtenidos sugieren que, si bien las políticas implementadas han generado algunos avances en términos de reducción de brechas salariales y mayor inclusión femenina en posiciones de liderazgo, existen barreras estructurales y culturales que limitan su efectividad y sostenibilidad.

Uno de los hallazgos clave es que las políticas de igualdad de género, como las cuotas de género, programas de mentoría y la flexibilización laboral, han logrado incrementar la participación femenina en ciertos cargos, pero la falta de un seguimiento continuo y la ausencia de incentivos adecuados han impedido que estas medidas produzcan cambios permanentes. Tal como lo destacan algunos autores, las políticas de igualdad de género deben ser acompañadas de un monitoreo constante y evaluaciones periódicas para garantizar su efectividad a largo plazo,

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

adaptándose a las necesidades cambiantes de las trabajadoras. La investigación muestra que la falta de seguimiento adecuado ha limitado el impacto de políticas como la equidad salarial y la conciliación laboral, lo que confirma las conclusiones de Vargas (2017), quienes señalan que las políticas deben ir acompañadas de acciones concretas y adaptables para mantener su efectividad.

Además, los testimonios de las trabajadoras revelaron que, a pesar de los esfuerzos para eliminar la discriminación de género, persisten estereotipos y dinámicas organizacionales que refuerzan la exclusión de las mujeres en posiciones de liderazgo. Esto es coherente con los hallazgos de estudios previos, como el de Herrera & López (2023), quienes concluyen que, aunque las capacitaciones sobre igualdad de género son útiles, la falta de medidas estructurales y culturales en las organizaciones sigue siendo una barrera importante. En este sentido, la integración de una cultura organizacional inclusiva, junto con políticas que fomenten el liderazgo femenino, parece ser una estrategia fundamental para reducir las desigualdades persistentes (Herrera & López, 2023).

Por otra parte, la adopción de medidas en el ámbito público, como la flexibilización de las condiciones laborales, ha favorecido la permanencia de mujeres en el empleo. No obstante, se han evidenciado deficiencias en los mecanismos de control y evaluación de dichas políticas. La carencia de un sistema de seguimiento adecuado ha provocado que algunas de estas iniciativas pierdan efectividad con el tiempo, lo que resalta la importancia de aplicar un enfoque más amplio que combine la normativa legal con la voluntad política y el compromiso institucional para garantizar su sostenibilidad y evolución (Finkel & Hughes, 2023).

Un aspecto fundamental que emerge de los resultados es la importancia de la educación y la sensibilización continua sobre igualdad de género. Las políticas implementadas, si bien necesarias, no son suficientes si no van acompañadas de un cambio cultural profundo que promueva la equidad en todos los niveles organizacionales.

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

La investigación muestra que la inclusión de programas educativos sobre género, tanto para empleadores como para empleados, puede ser una herramienta poderosa para cambiar actitudes y reducir las percepciones sesgadas sobre las capacidades de las mujeres en el ámbito laboral. De acuerdo con la literatura revisada, la educación constante sobre los beneficios de la diversidad de género en el entorno laboral contribuye a la creación de un espacio más inclusivo y productivo, donde la equidad se convierta en una prioridad central.

Además, es esencial reconocer que las políticas de igualdad de género deben adaptarse a las diferentes realidades de las organizaciones y sectores económicos. Los datos de esta investigación sugieren que, mientras algunas industrias como el sector público y el manufacturero han logrado avances significativos, otros sectores, como el financiero y el tecnológico, aún enfrentan grandes desafíos. Esto subraya la necesidad de políticas contextualizadas que no solo busquen cumplir con una cuota de género, sino que fomenten una participación activa y sostenida de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones. En este sentido, se debe seguir trabajando en la creación de entornos laborales que favorezcan la integración plena de las mujeres en todas las áreas y funciones, sin importar su sector o industria.

Aunque las políticas de igualdad de género han contribuido a avances importantes en la representación laboral de las mujeres en Ecuador, los resultados de esta investigación sugieren que, para alcanzar una verdadera equidad en el mercado laboral, es necesario un enfoque más integrado que combine políticas públicas eficaces, prácticas organizacionales inclusivas, y un seguimiento continuo que garantice la sostenibilidad de los avances logrados.

Otro elemento que merece atención es la participación activa de los hombres en la promoción de la igualdad de género. La evidencia empírica muestra que los cambios sostenibles no pueden lograrse de manera única con el esfuerzo de las mujeres; es fundamental involucrar a todos los miembros de las organizaciones en la construcción de ambientes laborales igualitarios. La co-responsabilidad en temas

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

como el cuidado familiar, la conciliación vida-trabajo y la corresponsabilidad parental representa un pilar esencial para desarticular los roles tradicionales de género.

CONCLUSIONES

La investigación demuestra que las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral han tenido un impacto positivo en la representación femenina, aunque los avances son desiguales y dependientes de factores contextuales específicos. En general, la implementación de políticas como cuotas de género, igualdad salarial y programas de liderazgo femenino ha permitido una mayor inclusión de mujeres en cargos directivos, lo que evidencia que las medidas normativas pueden reducir las brechas de género. Sin embargo, la efectividad de estas políticas depende de un compromiso institucional constante y de la creación de un entorno organizacional que promueva la igualdad en todos sus niveles. La falta de seguimiento y evaluación continua de estas iniciativas ha limitado, en algunos casos, su capacidad para generar cambios sostenibles a largo plazo. Esto resalta la necesidad de incorporar mecanismos de monitoreo y adaptación para que las políticas mantengan su efectividad.

A pesar de los avances logrados, persisten importantes barreras culturales y estructurales que dificultan la implementación efectiva de las políticas de igualdad de género. Las mujeres en sectores como el tecnológico, financiero y manufacturero continúan enfrentando estereotipos de género que afectan sus oportunidades de liderazgo y participación activa en la toma de decisiones. Aunque las capacitaciones sobre igualdad de género son un paso necesario, los testimonios de las trabajadoras reflejan que las organizaciones deben trabajar más allá de la formación superficial, promoviendo un cambio cultural real dentro de las instituciones. Las estructuras organizacionales rígidas y la predominancia de modelos de liderazgo masculinos siguen siendo obstáculos significativos. Esto indica que las políticas deben ir acompañadas de transformaciones profundas en la cultura organizacional, de modo que la inclusión no sea solo una medida normativa, sino una práctica diaria y visible.

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

Por último, la investigación subraya que las políticas de igualdad de género deben ser adaptadas a las características particulares de cada sector y contexto organizacional. Los sectores público y manufacturero han experimentado progresos notables en términos de conciliación entre la vida laboral y familiar, pero sectores como el financiero y tecnológico todavía enfrentan retos importantes para lograr una representación equitativa de las mujeres. Es crucial que las políticas públicas y las estrategias organizacionales sean flexibles y adaptables, permitiendo un enfoque contextualizado que no se limite a cumplir con cuotas de género, sino que fomente una integración plena y activa de las mujeres en todos los niveles jerárquicos. La sostenibilidad de los avances conseguidos dependerá de la combinación de medidas estructurales, educativas y de monitoreo, de modo que se logre una verdadera equidad en el mercado laboral.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alonso, J., & Hernández, M. (2021). Las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral: retos y avances. *Revista de Derecho Laboral*, 45(2), 123-145.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48299>
- Finkel, M., & Hughes, M. (2023). Gender equality in public administration. . United Nations Department of Economic and Social Affairs. <https://n9.cl/dao59>
- Foro Económico Mundial. (2023). Informe global de la brecha género 2023. <https://n9.cl/maq4m>

Cesar Sebastián Montes-Vallejo; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

- García-Cabrera, A. M., & Cedres-Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(1), 77-96. <https://n9.cl/70yusi>
- Herrera , V., & López, A. (2023). Barreras culturales en la implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral. *Journal of Gender Studies*, 30(1), 56-73.
- INEC. (2022). Las estadísticas en el ecuador tienen rostro de mujer. *Estadísticas sobre el empleo y la desigualdad de género en Ecuador*. Quito. <https://n9.cl/cou3u>
- ONU. (2021). Organización de las Naciones Unidas. *Informe sobre la igualdad de género en el trabajo*. <https://n9.cl/7fddt>
- ONU. (2023). Organización de las Naciones Unidas. *Informe de rendicion de cuenta de generacion de igualdad*. <https://n9.cl/gba1o>
- Vargas, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, ISSN 2254-3171, págs. 65-77.