



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE CUENCA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**DIAGNÓSTICO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
LABORAL EN EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA
PREVIO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DISPUESTO POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
título de Licenciada en Psicología

AUTORA: VERÓNICA SOLEDAD TACURI LOZANO

TUTOR: LCDO. GILBERTO SEGUNDO BRITO ASTUDILLO, MGTR.

Cuenca - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Verónica Soledad Tacuri Lozano con documento de identificación N° 1900683689,
manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo, y, autorizo a que sin fines de lucro la
Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total
o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 03 de febrero de 2025.

Atentamente,



Verónica Soledad Tacuri Lozano
1900683689

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Verónica Soledad Tacuri Lozano con documento de identificación N° 1900683689, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: “Diagnóstico de discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca previo a la ejecución del Plan de Igualdad dispuesto por el Ministerio de Trabajo”, la cual ha sido desarrollada para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 03 de febrero de 2025.

Atentamente,



Verónica Soledad Tacuri Lozano

1900683689

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Gilberto Segundo Brito Astudillo con documento de identificación N° 1400470322, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: DIAGNÓSTICO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA PREVIO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DISPUESTO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO, realizado por Verónica Soledad Tacuri Lozano con documento de identificación N° 1900683689, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 03 de febrero de 2025.

Atentamente,



Lcdo. Gilberto Segundo Brito Astudillo, Mgtr.

1400470322

Dedicatoria

Con profundo amor y gratitud, dedico este logro a todos aquellos que han sido mi guía, mi fortaleza y mi fuente de inspiración a lo largo de este viaje.

A Dios, quien ha sido mi refugio en los momentos de incertidumbre, mi fuerza en los días más oscuros y la luz que ha iluminado mi camino. Su amor y misericordia me han acompañado siempre, y su bendición ha sido la fuerza que me permitió superar los desafíos más grandes.

A mis amados padres Ilda Lozano y David Tacuri, cuyo sacrificio y dedicación incansables han sido el pilar de mis sueños. Gracias por ser mi refugio en los momentos de duda, por sus palabras llenas de aliento y por enseñarme a vivir con valentía, esfuerzo y gratitud. Gracias, sobre todo, por mostrarme que, a pesar de las dificultades de la vida, siempre es posible salir adelante. Me han enseñado que, con trabajo duro y responsabilidad, no hay meta inalcanzable. Cada paso que doy está lleno de su amor, fe y la esperanza de un futuro mejor que ellos han sembrado en mí.

Agradecimiento

A mis queridos padres, por su gran apoyo y su amor incondicional. Gracias por mostrarme, con su ejemplo, que, aunque los obstáculos sean grandes, siempre se puede seguir adelante, y que el esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad son las claves para alcanzar lo que parece imposible.

A mi querido hermano Iker, gracias de todo corazón por tu apoyo incondicional desde el primer día, cuando comenzamos a buscar un cuarto de arriendo, y por estar a mi lado incluso cuando tuve que mudarme. Nunca olvidaré el primer día que viajé a esta ciudad y me diste algo tuyo junto con una carta hecha por ti, un gesto que siempre llevaré en mi corazón. Desde entonces, me inspiras cada día a ser mejor. Tu apoyo y alegría me dan fuerzas para seguir adelante.

A mis Abuelos Papi Miguel y Mami Rosa y mis bisabuelitos, gracias por su amor incondicional, por sus oraciones y por siempre brindarme sabios consejos. Su cariño y guía han sido un pilar fundamental en mi vida, y siempre los llevo en mi corazón.

A mis abuelos paternos, que ahora me acompañan desde el cielo, su amor y enseñanzas siguen iluminando mi camino. Sé que, aunque no estén físicamente, su espíritu sigue compartiendo mi alegría y este triunfo.

A mis tíos, por su apoyo constante, por creer en mí y por estar presentes en cada etapa de mi vida. Gracias por su confianza, que me ha dado la fuerza para continuar avanzando con seguridad.

Y a esa persona especial, por brindarme su confianza, su fortaleza y su compañía en cada momento. Gracias por estar a mi lado, por recordarme que los sueños se alcanzan con fe, perseverancia y esperanza.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Este logro no es solo mío, sino de

todos los que han sido parte de mi vida y han acompañado este camino. Cada gesto, cada palabra, cada momento compartido hizo posible que este sueño se hiciera realidad.

Resumen.

Este trabajo presenta el diagnóstico inicial sobre discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, como base para la implementación del Plan de Igualdad del Ministerio de Trabajo. Se aplicó un enfoque metodológico mixto, empleando encuestas, entrevistas semiestructuradas y grupos focales, revelando percepciones y experiencias del personal sobre desigualdades y acoso. Los hallazgos servirán para diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral equitativo y respetuoso de los derechos humanos.

Palabras clave: diagnóstico, Plan de Igualdad, discriminación, acoso laboral, igualdad de género, ambiente laboral.

Abstract.

This work presents the initial diagnosis of discrimination, workplace harassment, and sexual harassment in the Property Registry of the Cuenca canton, as a basis for implementing the Equality Plan of the Ministry of Labor. A mixed methodological approach was applied, using surveys, semi-structured interviews, and focus groups, revealing staff perceptions and experiences regarding inequalities and harassment. The findings will help design strategies to promote an equitable work environment that respects human rights.

Keywords: diagnosis, Equality Plan, discrimination, workplace harassment, gender equality, inclusive policies, work environment.

Índice de contenidos

Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación	2
Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana	3
Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación.	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Resumen.	8
Abstract.....	9
1. Planteamiento del problema	14
2. Justificación y Relevancia.	15
2.1. Justificación.....	15
2.2. Relevancia.....	16
3. Objetivos	16
3.1. Objetivo General.....	16
3.2. Objetivos Específicos.....	16
4. Marco teórico.....	17
4.1. Introducción General.	17
4.2. Diagnóstico Previo a la Implementación del Plan de Igualdad.	17
4.3. Igualdad de Género en el Ámbito Laboral.	18
4.4. Discriminación de Género.....	19
4.5. Acoso Laboral.	20
4.6. Acoso Sexual en el Trabajo.....	22
4.7. Políticas de Igualdad de Género y Planes de Igualdad.	23
4.8. Reseña histórica del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca	24
5. Variables y Dimensiones.	25
6. Hipótesis y Supuestos.....	26
7. Marco Metodológico.....	26
7.1. Perspectiva metodológica.....	27
7.2. Diseño de investigación.	28
7.3. Tipo de investigación.	28
7.4. Instrumentos y técnicas de producción de datos.....	28
7.5. Plan de análisis.	30

8.	Población y Muestra.....	32
8.1.	Población.....	32
8.2.	Tipo de muestra	32
8.3.	Fundamento de la muestra.....	33
8.4.	Criterios de la muestra.	33
8.5.	Muestra.	33
9.	Descripción de los datos producidos.....	33
10.	Presentación de los Resultados Descriptivos.....	34
10.1.	Resultados de la encuesta aplicada a colaboradores del Registro de la Propiedad.....	34
10.1.1.	Datos generales	34
10.1.2.	Eje1: Selección y contratación con enfoque de género.	37
10.1.3.	Eje 2: Formación y capacitación.	38
10.1.4.	Eje 3: Promoción y desarrollo profesional.....	40
10.1.5.	Eje 4: Eliminación de brecha salarial	42
10.1.6.	Eje 5: Comunicación corporativa con enfoque de género.	44
10.1.7.	Eje 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	45
10.1.8.	Eje 7: Prevención de riesgos con perspectiva de género.	46
10.1.9.	Eje 8: Prevención de discriminación y acoso.....	48
10.1.10.	Eje 9: Cultura organizacional y responsabilidad social.	49
10.2.	Resultados del diagnóstico de cumplimiento de los nueve ejes estratégicos.	51
10.2.1.	Datos de la institución.	51
10.2.2.	Eje 1: Selección y contratación de personal con enfoque de género.	52
10.2.3.	Eje 2: Formación y capacitación.	54
10.2.4.	Eje3: Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos, ejecutivos y ascensos.	55
10.2.5.	Eje 4: Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración.	57
10.2.6.	Eje 5: Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género.	58
10.2.7.	Eje 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	59
10.2.8.	Eje 7: Prevención de riesgos con perspectiva de género.	61
10.2.9.	Eje 8: Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.....	62
10.2.10.	Eje 9: Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa.....	63
11.	Análisis de los Resultados	64
12.	Interpretación de los Resultados	67
13.	Conclusiones.....	70
14.	Referencias bibliográficas	72
	Trabajos citados	72

Índice de Tablas

Tabla 1. Variables y dimensiones definidas a partir de los ejes estratégico que se debe considerar para los Planes de Igualdad, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo.	25
Tabla 2. Hipótesis y supuestos según los objetivos específicos del proyecto de titulación	26
Tabla 3. Población encuestada por área o departamento	36
Tabla 4. Población encuestada por temas de capacitación.....	39
Tabla 5. Población encuestada por acciones de mejora	41
Tabla 6. Población encuestada por medidas para garantizar la igualdad salarial.....	43
Tabla 7. Población encuestada por otras políticas de conciliación.....	45
Tabla 8. Población encuestada por situaciones de acoso	48
Tabla 9. Población encuestada por opiniones o sugerencias sobre igualdad de género	50
Tabla 10. Información general del registro de la propiedad del cantón Cuenca	51
Tabla 11. Distribución de contrataciones por género en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca.....	52
Tabla 12. Distribución de desvinculaciones por género en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	52
Tabla 13. Incorporaciones por tipo de contrato y género en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	52
Tabla 14. Formación y capacitación del personal en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca.....	54
Tabla 15. Promociones del último año según género y porcentaje de ascensos en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	55
Tabla 16. Tipos de promociones del último año según género y tipo de puesto en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	56
Tabla 17. Distribución del personal en el último año según género y porcentaje de trabajadores que han recibido incentivos y reconocimiento formal en el registro de la propiedad del cantón Cuenca....	57
Tabla 18. Comparación del ingreso salarial promedio entre hombres y mujeres según cargos y la diferencia salarial en el registro de la propiedad del cantón Cuenca.....	57
Tabla 19. Campañas de comunicación interna ejecutadas en el último año con enfoque de género y beneficiarios en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	58
Tabla 20. Contenidos de las campañas de comunicación externa ejecutadas en el último año con enfoque de género en el registro de la propiedad del cantón Cuenca.....	58
Tabla 21. Responsabilidades familiares según estado civil, número de contratados y porcentaje de mujeres y hombres en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	59
Tabla 22. Responsabilidades familiares en relación con hijos e hijas según rango de edad y género en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	60
Tabla 23. Responsabilidades familiares en relación con el cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y enfermedades complejas, según género en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	60
Tabla 24. Mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su acceso por parte de trabajadoras y trabajadores en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	60
Tabla 25. Análisis de medidas de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género realizadas en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	61
Tabla 26. Medidas para la prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	62
Tabla 27. Cultura y responsabilidad social corporativa con enfoque de género en el registro de la propiedad del cantón Cuenca	63

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Población encuestada por género.	35
Ilustración 2. Población encuestada por edad	35
Ilustración 3. Población encuestada por nivel de gestión	35
Ilustración 4. Población encuestada por antigüedad.....	36
Ilustración 5. Población encuestada por procesos de selección	37
Ilustración 6. Población encuestada por diversidad e inclusión	38
Ilustración 7. Población encuestada por capacitación	38
Ilustración 8. Población encuestada por capacitación igualitaria	39
Ilustración 9. Población encuestada por igualdad de género y prevención de discriminación	39
Ilustración 10. Población encuestada por oportunidades igualitarias	40
Ilustración 11. Población encuestada por favorecimiento del desarrollo profesional	41
Ilustración 12. Población encuestada por remuneración equitativa.....	42
Ilustración 13. Población encuestada por políticas de igualdad salarial.....	42
Ilustración 14. Población encuestada por comunicación interna y externa.....	44
Ilustración 15. Población encuestada por comunicación de la organización	44
Ilustración 16. Población encuestada por conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.....	45
Ilustración 17. Población encuestada por política de conciliación	45
Ilustración 18. Población encuestada por medidas de seguridad laboral	47
Ilustración 19. Población encuestada por diferencia de género en la prevención de riesgos laborales.....	47
Ilustración 20. Población encuestada por capacitación de prevención de acoso laboral y sexual.....	48
Ilustración 21. Población encuestada por entorno libre de acoso y discriminación	48
Ilustración 22. Población encuestada por cultura organizacional	49
Ilustración 23. Población encuestada por valores y políticas de la empresa	50

1. Planteamiento del problema

El registro de la propiedad del cantón Cuenca, considerada como una institución pública, asume la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral equitativo y respetuoso, acorde a los principios de igualdad de género y derechos laborales determinados en la legislación del Ecuador. Sin embargo, hasta el momento, no se ha elaborado un diagnóstico que evalúe las posibles exposiciones de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en esta entidad, lo que restringe la ejecución de políticas efectivas para abordar estas problemáticas y promover un ambiente inclusivo.

A nivel nacional en Ecuador, el ministerio del trabajo ha expuesto directrices para la ejecución y registro de Planes de Igualdad, que buscan y tienen como fin eliminar la discriminación por razón de género en los espacios laborales (2024). Estas directrices resaltan la importancia de ejecutar diagnósticos situacionales que igualen las percepciones y experiencias de los servidores, como paso esencial para el diseño de estrategias efectivas.

Desde un aspecto internacional, la Organización Internacional del Trabajo (2019) ha notado la violencia y el acoso en el entorno laboral como acontecimientos que afectan la dignidad de los colaboradores y la calidad del ambiente de trabajo. El Convenio N.º 190 de la OIT, adoptado en 2019, establece el derecho de todos los colaboradores a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, considerando de igual manera a la violencia y el acoso por razón de género.

El informe global sobre la brecha de género del año 2023 correspondiente al foro económico mundial enfatiza que las crisis económicas recientes han trabado los adelantos en igualdad de género, demostrando la necesidad de realizar medidas concretas para eliminar estas brechas (2023).

Este trabajo se centra en ejecutar el primer diagnóstico de discriminación, acoso laboral

y acoso sexual en el registro de la propiedad del cantón Cuenca, mediante un estudio metodológico mixto que contiene encuestas, entrevistas semiestructuradas y grupos focales. La finalidad es identificar las percepciones y experiencias de los colaboradores en correlación con estas prácticas, con un enfoque en las dinámicas de género, las jerarquías en el entorno laboral y las percepciones de los colaboradores. Este diagnóstico permitirá crear una base sólida para la realización del Plan de Igualdad, encaminado a prevenir conductas inadecuadas y fomentar un entorno laboral equitativo.

2. Justificación y Relevancia.

2.1. Justificación.

El diagnóstico de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el registro de la propiedad del cantón Cuenca es esencial debido a la falta de estudios previos en esta institución que permitan identificar y abordar estas problemáticas. La ley orgánica de igualdad y la ley de prevención del acoso sexual en el trabajo establecen la obligación de las instituciones ya sea públicas o privadas de certificar ambientes de trabajo libres de discriminación y violencia. Sin embargo, la ejecución de estas normativas depende de diagnósticos situacionales que proporcionen una base sólida para diseñar políticas efectivas (Ministerio del Trabajo, 2024).

La Organización Internacional del Trabajo, resalta que la violencia y el acoso laboral no solo afectan la salud y bienestar de los colaboradores, sino también la productividad y la sostenibilidad de las empresas (2019).

Este trabajo es urgente, ya que permitirá efectuar con el marco normativo ecuatoriano y fomentará un entorno laboral respetuoso y equitativo. Además, responde a la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que contiene la igualdad de género y un entorno laboral decente como metas esenciales para el desarrollo social y económico sostenible (ONU Mujeres, 2024).

2.2. Relevancia.

Este estudio colaborará al desarrollo del Plan de Igualdad en el registro de la propiedad, favoreciendo a la prevención de la discriminación y el acoso laboral mediante la identificación de elementos esenciales que eternizan estas problemáticas. Desde un enfoque práctico, los hallazgos de este diagnóstico concederán diseñar estrategias seguras para perfeccionar el clima organizacional y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de todo colaborador.

A nivel metodológico, esta indagación usa un enfoque mixto que ajusta encuestas, entrevistas semiestructuradas y grupos focales, lo que testifica una comprensión general del problema desde diversas perspectivas. Este enfoque no solo proporciona la recolección de datos selectos, sino que también provoca la participación activa del personal, promoviendo un sentido de corresponsabilidad en la búsqueda de soluciones.

En términos teóricos, este diagnóstico se registra en la psicología organizacional y las teorías psicosociales sobre igualdad de género y acoso laboral. Los resultados favorecerán al estado del conocimiento al facilitar un análisis contextualizado de las dinámicas de discriminación y acoso en instituciones públicas, lo que podría ser replicado en investigaciones futuras en contextos similares.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General.

Este trabajo investigación tiene como objetivo general:

- Elaborar el diagnóstico de discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral en el registro de la propiedad del cantón cuenca, previo a la ejecución del plan de igualdad dispuesto por el Ministerio de Trabajo.

3.2. Objetivos Específicos.

- 1) Realizar un análisis detallado de la presencia de conductas de discriminación, acoso

laboral y acoso sexual laboral en el registro de la propiedad, recopilando datos desagregados por género, cargo y nivel jerárquico, para determinar patrones y áreas específicas de intervención.

- 2) Evaluar la percepción y experiencia de los colaboradores sobre igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, mediante encuestas anónimas, entrevistas y grupos focales, abarcando todos los niveles y modalidades de trabajo.
- 3) Desarrollar el informe de estudio diagnóstico sobre discriminación, conductas de acoso laboral y acoso sexual en el registro de la propiedad del cantón cuenca.

4. Marco teórico.

4.1. Introducción General.

Este proyecto de titulación se ubica entre la psicología organizacional y el derecho laboral, dos disciplinas que abordan las relaciones interpersonales y los marcos normativos que regulan un entorno laboral.

4.2. El diagnóstico previo a la implementación del plan de igualdad.

El diagnóstico es un estudio sistemático que permite establecer desigualdades de género y escenarios de acoso dentro de una organización. La OIT establece que un estudio diagnóstico debe incluir evaluaciones de percepción, revisión de políticas existentes y recopilación de datos desagregados por género (2024).

En Ecuador, los planes de igualdad no solo responden a una obligación legal, sino que también suscitan la creación de ambientes laborales inclusivos, en línea con la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013.

Según el Ministerio del Trabajo (2024), el diagnóstico debe tener en cuenta los nueve ejes estratégicos, mismos que se describen a continuación:

1. Selección y contratación con enfoque de género: Asegura que los procesos de selección

y contratación esté libres de sesgos, fomentando la igualdad de oportunidades sin importar el género.

2. Formación y capacitación: Proporciona paridad de acceso a programas de desarrollo profesional que incluyan perspectivas de género.
3. Promoción profesional para fomentar el liderazgo femenino: Incentiva la participación de mujeres en roles de liderazgo y su desarrollo en posiciones ejecutivas.
4. Eliminación de la brecha salarial: Implementa políticas que aseguren igual remuneración por igual trabajo, eliminando diferencias injustificadas entre géneros.
5. Comunicación corporativa inclusiva: Promueve mensajes internos y externos que refuercen los valores de equidad e inclusión en la organización.
6. Conciliación de vida personal, familiar y laboral: Facilita la realización de políticas que permitan equilibrar responsabilidades laborales y personales, como horarios flexibles o teletrabajo.
7. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: Considera las particularidades de género en la evaluación y gestión de riesgos laborales.
8. Prevención de las conductas de acoso en entornos laborales y sexual: Instituye medidas claras para la determinación, prevención y sancionar conductas de acoso en el lugar de trabajo.
9. Cultura organizacional inclusiva y responsabilidad social corporativa: Fomenta una cultura laboral que priorice la diversidad y la inclusión, incorporando valores de equidad en las políticas de responsabilidad social corporativa.

Estos ejes establecen la base para realizar medidas correctivas que susciten un entorno laboral equitativo y libre de discriminación.

4.3. La igualdad de género en el ámbito laboral.

La igualdad también es considerada como paridad de género, en el trabajo es esencial

para responder las mismas oportunidades para hombres y mujeres. Según la OIT (2024), la paridad implica eliminar disparidades salariales, afirmar el acceso equitativo a puestos o cargo de liderazgo y asegurar entornos libres de discriminación.

Estudios han señalado que las organizaciones que promueven la paridad de género no solo fomentan la equidad social, sino que además logran excelentes resultados económicos. Un ejemplo de ello es el informe de McKinsey & Company (2022), que subraya que las empresas con mayor diversidad de género tienden a ser más beneficiosas y perciben una mayor satisfacción de sus colaboradores.

4.4. Discriminación de Género.

La discriminación de género en el ambiente laboral puede mostrarse de diversas maneras, desde la desigualdad en la contratación e incluso la falta de oportunidades de ascenso. En Ecuador, la ley orgánica para la igualdad salarial entre Mujeres y Hombres (2024) funda la obligatoriedad de pagar equitativamente a todos los colaboradores, eliminando las brechas salariales.

Conforme el informe de la ONU Mujeres (2024), descartar la discriminación de género es fundamental para lograr los objetivos de desarrollo sostenible. En el ámbito laboral, esto involucra realizar diagnósticos periódicos que identifiquen áreas problemáticas y aprueben tomar medidas correctivas.

La discriminación de género se considera al trato desigual que cualquier persona reciben debido a su género. Esta puede evidenciarse en diferentes niveles dentro de la institución, desde el proceso de selección hasta las oportunidades de promoción y el acceso a posiciones de liderazgo. Además, indagaciones manifiestan que las mujeres afrontan una discriminación adicional en la gestión de sanciones laborales, siendo más propensas a ser despedidas o penalizadas que sus compañeros hombres debido a sesgos de género (Ellery

Campbell y Ali Gall, 2023).

La discriminación de género sigue siendo una problemática notable en muchas organizaciones. Según el informe de (McKinsey & Company, 2022), las mujeres, especialmente aquellas en roles de liderazgo, afrontan desafíos significativos, tales como la falta de sustento para progresar en sus carreras y la persistencia de estereotipos de género. El informe también enfatiza que las mujeres de color afrontan retos aún mayores en comparación con las mujeres blancas, lo que genera una brecha más amplia en términos de oportunidades laborales y crecimiento profesional, diagnósticos periódicos para detectar áreas problemáticas y tomar medidas correctivas que susciten un entorno laboral inclusivo y equitativo (McKinsey & Company, 2022).

4.5. Acoso Laboral.

El acoso laboral se considera a cualquier conducta que se repite con frecuencia y que tiene el propósito de dañar la dignidad de una persona en su entorno laboral. Este tipo de acoso crea un entorno que puede ser hostil, vergonzoso, humillante o amenazador, lo que implica negativamente en la calidad de vida y el desempeño laboral de la persona afectada.

Una característica esencial del acoso laboral es su naturaleza reiterativa. Ya que, no se limita a un solo acontecimiento, sino que radica en un patrón de comportamientos que, en su conjunto, crean un entorno nocivo para la víctima. Estas acciones consiguen abarcar intimidaciones, amenazas, burlas o comentarios despectivos, todos los cuales contribuyen a un clima laboral desfavorable.

El efecto del acoso en el trabajo en el individuo afectado es considerable. Puede tener consecuencias en su bienestar mental y emocional, así como en su rendimiento laboral. Es esencial entender que el acoso no solo impacta a la víctima, sino que igualmente puede influir negativamente en la dinámica del equipo y en el ambiente de trabajo en general.

Algunos ejemplos de acoso laboral contienen el hostigamiento verbal o físico, el

aislamiento social dentro del entorno laboral, y la propagación de rumores o información engañosa. Estas conductas son absurdas y están prohibidas por la ley, la cual busca salvaguardar a los trabajadores de situaciones abusivas en su lugar de trabajo.

El acoso en el trabajo también conocido mobbing, se concibe como el vinculado de las conductas reiteradas y sistemáticas que tienen por objetivo menoscabar la dignidad y el desarrollo profesional de una persona en su entorno de trabajo. Estas conductas incluyen desde críticas destructivas, humillaciones públicas, exclusión de reuniones y decisiones, hasta la asignación de tareas excesivas o degradantes sin justificación. Lo que hace a esta forma de violencia tan insidiosa es su carácter acumulativo: incluso actos que, tomados de forma aislada, podrían parecer menores, al repetirse de manera constante generan un ambiente laboral tóxico que afecta la salud física, psicológica, e incluso la estabilidad económica del trabajador.

En Ecuador, la reciente promulgación de la Ley orgánica reformativa para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo (2019) ha ampliado significativamente la definición de acoso laboral. Según esta norma, se incluyen dentro del concepto de “violencia y acoso laboral” no solo los actos físicos y verbales, sino también comportamientos digitales como la no desconexión fuera del horario laboral, el desacato a tiempos de descanso, permisos y vacaciones, y la invasión de la privacidad del trabajador. Esta ampliación busca responder a la transformación digital de los ambientes de trabajo, en los que las exigencias fuera del horario establecido pueden generar daños psicológicos y patrimoniales. Además, la normativa establece que el cambio de ocupación sin la autorización expresa y escrita del trabajador, especialmente cuando ello va acompañado de una reducción en la remuneración, se considera una forma de violencia psicológica y patrimonial. Con estas disposiciones, el marco legal ecuatoriano espera no solo sancionar, sino también la prevención y erradicación de prácticas que atenten contra la integridad y los derechos laborales de las personas (Léxico, 2024)

La ley también atribuye obligaciones concretas a las áreas, exigiendo la ejecución de protocolos de prevención, formación y mecanismos de denuncia que accedan identificar de manera temprana estas conductas. Por ejemplo, se ha evidenciado que en algunas organizaciones se están ejecutando programas de capacitación dirigidos a todos los niveles jerárquicos para sensibilizar sobre el respeto en el entorno laboral y evitar prácticas de intimidación. Además, la ley permite a los inspectores del trabajo para evaluar cada denuncia con el objetivo de impedir la revictimización de la persona afectada y garantizar la protección del derecho a la presunción de inocencia. Estas medidas, aun cuando aún afrontan retos en su implementación práctica, representan un progreso crucial para transfigurar la cultura organizacional y promover entornos laborales más seguros y equitativos.

4.6. El acoso sexual en el trabajo.

Se considera acoso sexual a cualquier conducta de naturaleza sexual que resulta indeseada y que daña la dignidad del individuo en el ambiente laboral. Esta conducta puede mostrarse por medio de comentarios inapropiados, insinuaciones, tocamientos no consentidos, así como el envío de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual. La ley recalca que el acoso se empeora cuando ocurre en un contexto de abuso de poder, como cuando una persona en una posición superior ofrece beneficios o amenaza con represalias a cambio de favores sexuales. Este tipo de comportamiento no solo damnifica a la víctima, sino que también atenta contra sus derechos humanos fundamentales.

El acoso sexual es una de las maneras más arduas de discriminación de género en el ámbito laboral y está reconocido como una violación de los derechos humanos. Un estudio de la Organización de Naciones Unidas (2024) manifiesta que el 70% de las mujeres a nivel mundial ha sufrido alguna forma de acoso sexual en su vida laboral.

Las secuelas del acoso sexual son profundas y multifacéticas. Para las víctimas, puede

trascender en un deterioro significativo de su salud mental, evidenciándose en trastornos de ansiedad, depresión y estrés postraumático. Además, el acoso sexual puede llevar a un bajo rendimiento laboral, ausentismo y, en casos extremos, la renuncia al empleo. Las empresas también sufren las consecuencias del acoso sexual, que pueden contener una disminución en la moral del equipo, un ambiente laboral tóxico y un daño a la reputación de la organización.

La legislación en muchos países, adjunta Ecuador, ha encabezado a abordar este problema de manera más robusta. La ley orgánica reformativa para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo (2019) instituye un marco legal que no solo prohíbe el acoso sexual, sino que también exige a las empresas realizar políticas y protocolos claros para prevenir y responder a estos incidentes. Esto contiene la creación de canales de denuncia confidenciales, la capacitación de los colaboradores y líderes sobre el acoso sexual, y el desarrollo de una cultura organizacional que aprecie el respeto y la igualdad.

Es primordial que las organizaciones adopten un enfoque proactivo en la prevención del acoso sexual. Esto implica no solo efectuar con la normativa legal, sino también fomentar un ambiente laboral en el que todos los colaboradores se sientan seguros y respetados. Las campañas de sensibilización y formación sobre el acoso sexual son decisivas para modificar actitudes y comportamientos, y corresponden ser parte integral de la cultura organizacional. Además, es fundamental que se realicen diagnósticos periódicos para ajustar la seguridad de las políticas implementadas y hacer ajustes según sea conveniente.

4.7. Políticas de igualdad de género y planes de igualdad.

La ejecución de planes de igualdad de género en las empresas es primordial para combatir la discriminación y animar un entorno de laboral inclusivo. Estos planes describen medidas específicas para garantizar la paridad de trato y oportunidades para todos los colaboradores, libremente de su género. El estudio de McKinsey concluyó que las organizaciones que implementan dichos planes no solo ven mejoras en la satisfacción de los

empleados, sino que también experimentan un aumento significativo en la productividad. En concreto, las organizaciones con mayor diversidad de género en sus equipos de liderazgo poseen un 25% más de probabilidades de informar una rentabilidad superior a la media en comparación con aquellas con equipos menos diversos (2022). Además, los estudios indican que las empresas que priorizan las iniciativas de igualdad e inclusión de género disfrutan de una mejor toma de decisiones, un mayor compromiso de los empleados y una mayor satisfacción del cliente. Por ejemplo, en Estados Unidos y el Reino Unido se produjo un aumento de la representación femenina en los equipos ejecutivos del 15% en 2014 al 20% en 2019, lo que se tradujo en mejores resultados financieros (McKinsey, 2022).

4.8. Reseña histórica del registro de la propiedad del cantón cuenca

El registro de la propiedad del cantón cuenca es una institución pública encargada de gestionar y custodiar los registros de bienes inmuebles en la jurisdicción de Cuenca. Su misión es brindar servicios registrales que garanticen la seguridad judicial en el traspaso de dominio, publicidad y autenticidad de los actos y contratos, contribuyendo al desarrollo inmobiliario y económico local (Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, 2024).

Con más de 181 años de historia, el Archivo Registral de esta entidad ha sido testigo de la evolución y modernización de la ciudad, resguardando documentación invaluable que refleja el desarrollo urbano y social de Cuenca (2024).

La "Ordenanza para la Organización, Administración y Funcionamiento del Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca", publicada en el Registro Oficial No. 425 el 12 de abril de 2011, instituye los principios de calidad, eficiencia, eficacia, seguridad y transparencia en la gestión registral (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cuenca., 2011). Este procedimiento fue reformado en 2013 y 2018 para acomodarse a las necesidades cambiantes de la comunidad y mejorar la prestación de servicios (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cuenca., 2018).

El 21 de febrero de 2011, el Consejo Cantonal de Cuenca dispuso el traspaso de información de la Municipalidad al Registro de la Propiedad, con el objetivo de consolidarlo como una entidad independiente y reconocida por la población (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cuenca., 2011).

Actualmente, el Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca se esfuerza por conservar y proteger la historia registral de todas las familias de la región, asegurando la integridad y accesibilidad de los registros para las generaciones presentes y futuras (Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, 2024).

5. Variables y Dimensiones.

En este proyecto de titulación se trabajó con las siguientes variables y dimensiones:

Tabla 1. Variables y dimensiones definidas a partir de los ejes estratégico que se debe considerar para los Planes de Igualdad, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo.

Eje	Variable / Dimensión	Descripción
1. Selección y contratación de personal con enfoque de género	Dimensión	Evalúa la inclusión de prácticas de paridad de género en los procesos de selección y contratación, promoviendo diversidad y equidad.
2. Formación y capacitación	Variable	Analiza la disponibilidad, acceso y enfoque de género en programas de formación y capacitación para todo el personal.
3. Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos	Dimensión	Examina las oportunidades ofrecidas a las mujeres para alcanzar roles de liderazgo, considerando posibles barreras y desigualdades estructurales.
4. Eliminación de brecha salarial; a igual trabajo igual remuneración	Dimensión	Analiza la existencia de brechas salariales entre géneros y las acciones implementadas para garantizar equidad en las remuneraciones.
5. Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género	Variable	Revisa si las políticas de comunicación promueven valores de igualdad y respeto de género en los mensajes internos y externos.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Dimensión	Evalúa las medidas que facilitan el equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales, promoviendo igualdad de oportunidades.
7. Prevención de riesgos con perspectiva de género	Variable	Analiza la existencia de protocolos y medidas que consideren los riesgos específicos que enfrentan mujeres y hombres en el lugar de trabajo.
8. Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral	Dimensión	Evalúa la percepción del personal y la efectividad de las políticas institucionales frente a estas problemáticas.

Eje	Variable / Dimensión	Descripción
9. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa	Dimensión	Analiza cómo los valores corporativos y las políticas de responsabilidad social promueven un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

NOTA: Tabla elaborada por la autora a partir de la Guía para la elaboración de los Planes de Igualdad.

6. Hipótesis y Supuestos.

Para esta práctica de investigación se formularon las siguientes hipótesis y supuestos:

Tabla 2. Hipótesis y supuestos según los objetivos específicos del proyecto de titulación

Objetivo específico	Hipótesis	Supuesto
OE1: Realizar un análisis detallado de la presencia de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad, recopilando datos desagregados por género, cargo y nivel jerárquico, para identificar patrones y áreas específicas de intervención.	H1: Preexiste una relación significativa entre el género, el cargo y el nivel jerárquico, y la percepción de discriminación, acoso en el ámbito laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad.	S1: Tanto como la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual son fenómenos presentes en el Registro de la Propiedad, influenciados por factores como género, cargo y nivel jerárquico, y pueden ser identificados mediante un análisis detallado y desagregado que permita reconocer patrones y áreas de intervención
OE2: Evaluar la percepción y experiencia de los colaboradores sobre igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, mediante encuestas anónimas, entrevistas y grupos focales, abarcando todos los niveles y modalidades de trabajo.	H2: La percepción de paridad de oportunidades varía significativamente entre los colaboradores según su nivel jerárquico y modalidad de laboral.	S2: La percepción y experiencia de los colaboradores respecto a la cultura de paridad de oportunidades en el lugar de trabajo varía según el nivel jerárquico y la modalidad de trabajo, y puede ser valorada eficazmente mediante el uso de encuestas anónimas, entrevistas y grupos focales
OE3: Desarrollar el informe de diagnóstico sobre discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.	H3: El desarrollo de un informe diagnóstico participativo y socializable mejora la identificación de desafíos y facilita la implementación de estrategias de igualdad y bienestar laboral.	S3: El desarrollo de un informe de diagnóstico sobre discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca proporcionará datos importantes para identificar las problemáticas existentes y orientar la implementación del Plan de Igualdad.

Nota: elaborado por la autora.

7. Marco Metodológico.

Esta investigación examinó la presencia de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, con el propósito de obtener un diagnóstico detallado que contribuya a la formulación del Plan de Igualdad exigido por el Ministerio de Trabajo. Para la recopilación de datos, se llevó a cabo una encuesta a través de Google Forms, la cual incluyó preguntas abiertas y cerradas, además de escalas de Likert. Esta encuesta fue aplicada a todos los colaboradores de la institución y estuvo diseñada en función de los nueve ejes establecidos por el Ministerio de

Trabajo.

Adicionalmente, se aplicó una encuesta en formato físico dirigida a la médica ocupacional. Idealmente, esta encuesta también habría sido aplicada a un profesional en seguridad y salud ocupacional; sin embargo, la institución no cuenta actualmente con este colaborador. Asimismo, se realizaron encuestas específicas a la jefa de planificación y al analista de compras públicas, en relación con el Eje 9: Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, y al analista de comunicación y despacho, en referencia al Eje 5: Comunicación corporativa inclusiva.

El análisis documental fue un componente fundamental del estudio y se realizó en colaboración con el departamento de talento humano. En este asunto participaron la directora encargada de talento humano, analistas de talento humano, la médica ocupacional y el psicólogo institucional. Además, fue preciso revisar nóminas y actualizar documentos administrativos, ya que contenían información clave para la recolección de datos. Esta actividad permitió recopilar y verificar los datos necesarios para completar las tablas oportunas a los nueve ejes exigidos por el Ministerio de Trabajo para la implementación del Plan de Igualdad.

Como complemento, se hicieron entrevistas no estructuradas al personal del departamento de talento humano con la intención de conseguir información adicional sobre los ejes que requerían mayor detalle, consintiendo así la recolección de datos cualitativos relevantes para la investigación.

Inicialmente, en el diseño del trabajo de titulación contemplaba la realización de grupos focales. No obstante, no fue posible aplicar debido a que la información requería verificación y, en algunos casos, actualización. Dadas estas circunstancias, se optó por priorizar la recopilación de datos mediante encuestas y análisis documental, garantizando así la fiabilidad y precisión de los resultados obtenidos.

7.1. Perspectiva metodológica.

La presente práctica investigativa tuvo una perspectiva mixta (cualitativa y cuantitativa).

El estudio diagnóstico obedece a lo determinado en la DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta:

Las empresas deberán de remitir sus Planes de Igualdad hacia el Ministerio del Trabajo en un plazo de un año posterior a la entrada en vigencia de la presente Ley en el Registro Oficial. La omisión de esta disposición por parte del funcionario público encargado de

su recepción o que haya sido delegado para esta función recibirá la sanción correspondiente por tal incumplimiento según lo determine la norma aplicable. (Asamblea Nacional, 2023)

7.2. Diseño de investigación.

El presente trabajo se realizó bajo un diseño de investigación no experimental, es decir, no hubo manipulación de variables ni se estableció relaciones de causa y efecto. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), un diseño no experimental se enfoca en la observación de los fenómenos tal como acontecen en su contexto natural, permitiendo su estudio sin intervención directa del investigador. En este caso, la investigación se centró en diagnosticar la presencia de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el registro de la propiedad del cantón Cuenca, examinando las percepciones y experiencias del personal sin trastornar su entorno de trabajo.

7.3. Tipo de investigación.

El presente trabajo acoge un enfoque con alcance exploratorio y descriptivo. Los estudios exploratorios consienten percibir fenómenos poco investigados, preparar el terreno y establecer las bases para indagaciones posteriores con alcances más específicos (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018). En este sentido, el diagnóstico de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca simbolizó un primer acercamiento al problema, identificando tendencias, percepciones y experiencias de los trabajadores.

Por otro lado, los estudios descriptivos se centralizan en caracterizar situaciones, hechos o fenómenos mediante la recopilación y análisis de datos detallados, proveyendo información esencial para investigaciones correlacionales o explicativas (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018). En esta investigación, el carácter descriptivo favoreció analizar las manifestaciones de discriminación y acoso en el contexto institucional, fundando un panorama integral que facilitará la toma de disposiciones en la ejecución del Plan de Igualdad.

7.4. Instrumentos y técnicas de producción de datos.

En la presente investigación se utilizaron diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos con el fin de obtener información detallada sobre la presencia de discriminación, acoso laboral y

acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.

TÉCNICAS:

- **Encuestas**

En primer lugar, se usó la técnica de la encuesta, la cual favoreció recopilar información directamente de los coladores mediante cuestionarios estructurados. Estos cuestionarios contenían preguntas tanto cerradas como abiertas, con el fin de evaluar las percepciones y experiencias del personal en relación con la discriminación y el acoso en el ámbito laboral. Esta técnica es considerablemente utilizada en estudios de carácter social y organizacional, ya que facilita la recolección de datos cuantificables y comparables (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018).

- **Análisis de documentos.**

Adicionalmente, se realizó el análisis de documentos, técnica que consistió en revisar y evaluar información contenida en normativas institucionales, reportes administrativos y antecedentes de denuncias. La revisión documental fue esencial para identificar patrones, evaluar el cumplimiento de las políticas de igualdad laboral y descubrir posibles vacíos en la normativa vigente dentro del Registro de la Propiedad. Según (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018), el análisis documental es una herramienta primordial en la investigación cualitativa, ya que facilita información contextual y permite contrastar los hallazgos obtenidos mediante otras técnicas de recolección de datos. (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018).

- **Entrevista no estructurada**

Una entrevista no estructurada es una técnica cualitativa distinguida por su flexibilidad y ausencia de un guion rígido, lo que favorece al entrevistador adaptar la conversación según las respuestas del entrevistado. Este método permite la exploración profunda de experiencias y percepciones, siendo útil en investigaciones exploratorias (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018).

INSTRUMENTOS:

- **Cuestionario**

En cuanto a los instrumentos utilizados, el cuestionario fue el esencial medio para obtener datos

mediante la técnica de la encuesta. Este instrumento se trazó para contener dimensiones específicas relacionadas con la percepción del acoso y la discriminación en el entorno laboral, así como la identificación de factores de riesgo y la efectividad de las medidas de prevención implementadas. La utilización de cuestionarios en la investigación social permite conseguir información estructurada, facilitando su análisis posterior (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018).

- **Ficha de comprobación o chequeo**

Asimismo, se manejó la ficha de comprobación o chequeo, la cual evalúa la existencia y aplicación de procedimientos internos dirigidas a la prevención del acoso y la discriminación. Este instrumento sirvió para confirmar el nivel de cumplimiento de los protocolos institucionales en relación con la paridad de género y la seguridad en el entorno laboral. De acuerdo con la metodología de investigación, el uso de fichas de chequeo es ventajosa en estudios diagnósticos, pues facilita la sistematización de información relevante (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018).

- **Ficha de análisis de documentos.**

Por último, se empleó la ficha de análisis de documentos, manipulada para organizar y evaluar la indagación extraída de normativas y reportes administrativos. Esta herramienta accedió establecer relaciones entre la información documental y los datos obtenidos mediante encuestas, facilitando una interpretación integral de los resultados obtenidos. En estudios de carácter mixto, la combinación de instrumentos cuantitativos y cualitativos es fundamental para lograr una mayor validez y confiabilidad en los resultados obtenidos (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018).

La combinación de encuestas, entrevistas y análisis documental, junto con la aplicación de cuestionarios y fichas de evaluación, favoreció para desarrollar un diagnóstico riguroso sobre la discriminación y el acoso laboral en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca. Esta metodología no solo garantizó la recolección de datos precisos, sino que también proporcionó insumos importantes para la formulación de estrategias preventivas y correctivas en la organización.

7.5. Plan de análisis.

El análisis de los datos coleccionados en esta indagación se realizó de manera estructurada para garantizar una interpretación clara y objetiva de la información obtenida. Este proceso permitió

identificar la presencia de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, así como evaluar el cumplimiento de los nueve ejes establecidos por el Ministerio de Trabajo. Para ello, se formuló el siguiente plan:

- **Organización y preparación de los datos.**

En esta primera etapa, se seleccionaron y ordenaron los datos conseguidos a través de encuestas, entrevistas no estructuradas y análisis documental. Las respuestas de los cuestionarios aplicados a los colaboradores mediante Google Forms estuvieron exportadas y clasificadas según los nueve ejes establecidos por el Ministerio de Trabajo. Además, se escribieron y categorizaron las encuestas físicas dirigidas a la médica ocupacional, la jefa de planificación, el analista de compras públicas y el analista de comunicación y despacho.

Adicionalmente, se ejecutaron entrevistas no estructuradas con el personal de talento humano para conseguir información complementaria sobre los ejes que demandaban mayor detalle, lo que permitió excavar en aspectos importantes no topados en las encuestas y garantizar la recopilación de datos cualitativos relevantes. Este proceso garantizó el procesamiento de datos y permitió un manejo estructurado de la información

Por otro lado, la información documental inspeccionada en conjunto con el departamento de talento Humano fue organizada directamente en las tablas establecidas por el Ministerio de Trabajo. Esta metodología permitió estructurar los datos de manera clara y facilitar su estudio, asegurando que la información recopilada se alinea con los criterios exigidos para la implementación del diagnóstico. Al no contar anticipadamente con este estudio, el procesamiento de datos en dichas tablas resultó esencial para identificar brechas, evaluar el cumplimiento de las políticas de igualdad y establecer una base sólida para la implementación del Plan de Igualdad en la institución.

Análisis de contenido.

Una vez ordenados los datos, se ejecutó un análisis mixto que adoptó enfoques cuantitativos y cualitativos para una interpretación más completa:

En el análisis cuantitativo: Se emplearon métodos estadísticos básicos para resolver los datos obtenidos en las encuestas, utilizando frecuencias, porcentajes y gráficos que reflejan la distribución de

las respuestas. Esto permitió identificar estilos y patrones en el conocimiento del personal sobre la discriminación y el acoso en el entorno laboral.

En el análisis cualitativo: Se emplearon las respuestas abiertas de las encuestas y las entrevistas no estructuradas con el fin de identificar testimonios, opiniones y experiencias relevantes. Se aplicó una clasificación temática para agrupar la información en categorías, lo que favoreció destacar problemáticas recurrentes y áreas de mejora dentro de la organización.

En el análisis documental: Se confrontaron los documentos internos de la institución con la normativa vigente, permitiendo evaluar el grado de cumplimiento a las políticas de igualdad y detectar vacíos en la regulación interna.

- **Elaboración del informe de resultados.**

Finalmente, los hallazgos del análisis fueron organizados en un informe detallado que permitió la interpretación de la información y la formulación de estrategias correctivas.

8. Población y Muestra

8.1. Población

La investigación se desarrolló en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, con una población de 97 servidores. Esta población estuvo compuesta por los 7 jefes de departamento, así como por la máxima autoridad de la institución, quienes forman parte fundamental de la estructura organizativa y desempeñan roles clave en la toma de decisiones. Cabe mencionar que la población se define como el "conjunto de sujetos que pertenecen a la población blanco, que están disponibles para la investigación" (Otzen, T., & Manterola, C., 2017).

8.2. Tipo de muestra

- **Muestra no probabilística**

En esta investigación se empleó un muestreo no probabilístico, el cual se caracteriza por la selección de los participantes sin utilizar métodos aleatorios, sino en función de criterios específicos relacionados con los objetivos del estudio (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018).

8.3. Fundamento de la muestra.

La muestra de esta investigación abarca a todos los colaboradores del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, compuesto por 97 servidores. El propósito de la investigación es diagnosticar la presencia de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en la institución, y, con ello, contribuir a la elaboración del Plan de Igualdad exigido por el Ministerio de Trabajo. Se eligió este grupo debido a su relevancia directa en el funcionamiento del Registro y su interacción diaria dentro del entorno laboral. Además, la población está compuesta por una muestra homogénea en cuanto a las características laborales, lo que facilita la recolección de información representativa. A pesar de que se buscó la participación de todos los colaboradores, se reconoce que la disponibilidad de los participantes puede influir en la muestra final.

8.4. Criterios de la muestra.

En esta investigación no se definieron criterios de inclusión específicos relacionados con categorías como sexo, edad o condición, ya que la muestra abarcó a los colaboradores del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca. Esto se debe a que el objetivo principal fue obtener un diagnóstico general sobre la presencia de discriminación, acoso laboral y acoso sexual, sin centrarse en subgrupos específicos dentro de la institución.

8.5. Muestra.

La muestra corresponde a los 97 colaboradores del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, quienes fueron considerados en su totalidad para el estudio. Sin embargo, debido a factores ajenos a la tesista, como la disponibilidad de los participantes, se espera que al menos el 50% de la población participe en la recolección de datos. Esto implica que el número esperado de participantes podría ser de aproximadamente 49 personas.

9. Descripción de los datos producidos

Se obtuvieron un total de 62 encuestas completadas, aplicadas a los diferentes departamentos del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca. La recolección de datos fue realizada con la participación activa de varios departamentos clave, incluyendo Talento Humano, la médica institucional, la jefa de planificación, el psicólogo clínico y el departamento de comunicación.

Previo a la aplicación de las entrevistas, se realizó un análisis documental con el Departamento de Talento Humano. Este proceso permitió revisar normativas, reportes administrativos, lo que proporcionó un contexto fundamental para las entrevistas.

Adicionalmente, se llevaron a cabo entrevistas no estructuradas con el personal del Departamento de Talento Humano, con el fin de profundizar en aspectos que requerían mayor detalle y validar la información obtenida en las encuestas. También se realizaron entrevistas no estructuradas a la analista de comunicación y despacho, en relación con el Eje 5: Comunicación corporativa inclusiva la jefa de planificación y de igual manera a la analista de compras públicas, enfocándose en el Eje 9: Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa,

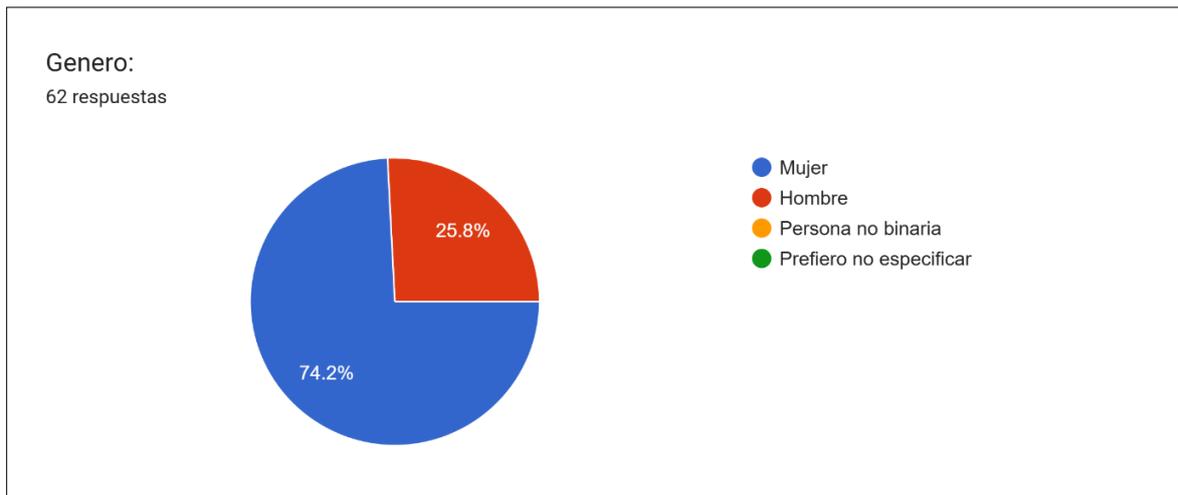
Aunque inicialmente se había considerado realizar grupos focales para obtener información cualitativa adicional, no fue posible implementarlos debido a que algunos datos debían ser verificados y actualizados en la nómina. Algunos de estos datos fueron actualizados directamente por la tesista, ya que no se habían procesado previamente. Este proceso de verificación y actualización de datos permitió asegurar que la información obtenida fuera precisa y confiable para la elaboración del diagnóstico sobre la presencia de discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

10. Presentación de los Resultados Descriptivos

10.1. Resultados de la encuesta aplicada a colaboradores del Registro de la Propiedad

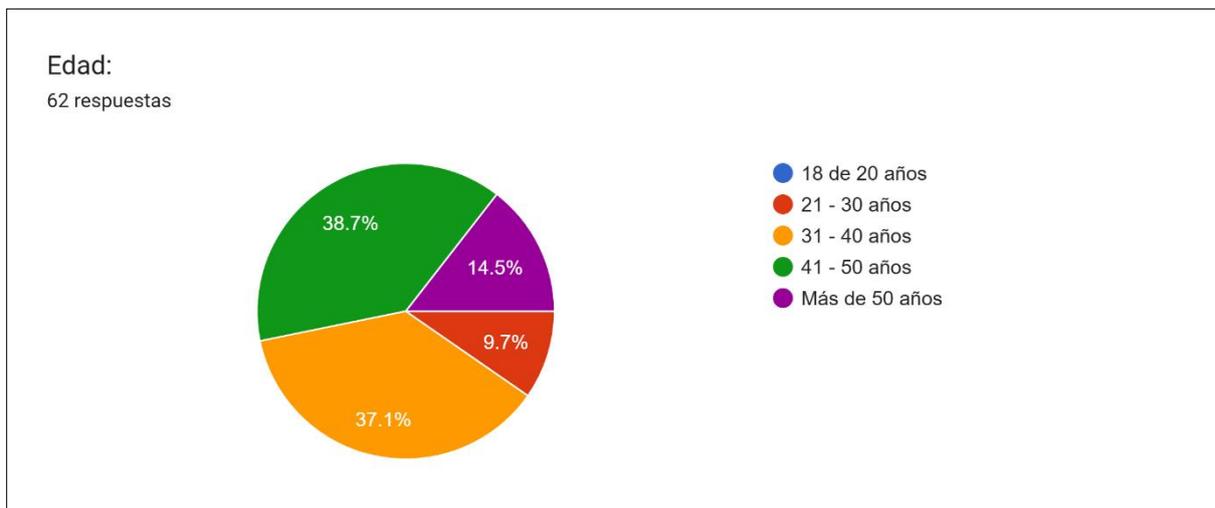
10.1.1. Datos generales

Ilustración 1. Población encuestada por género.



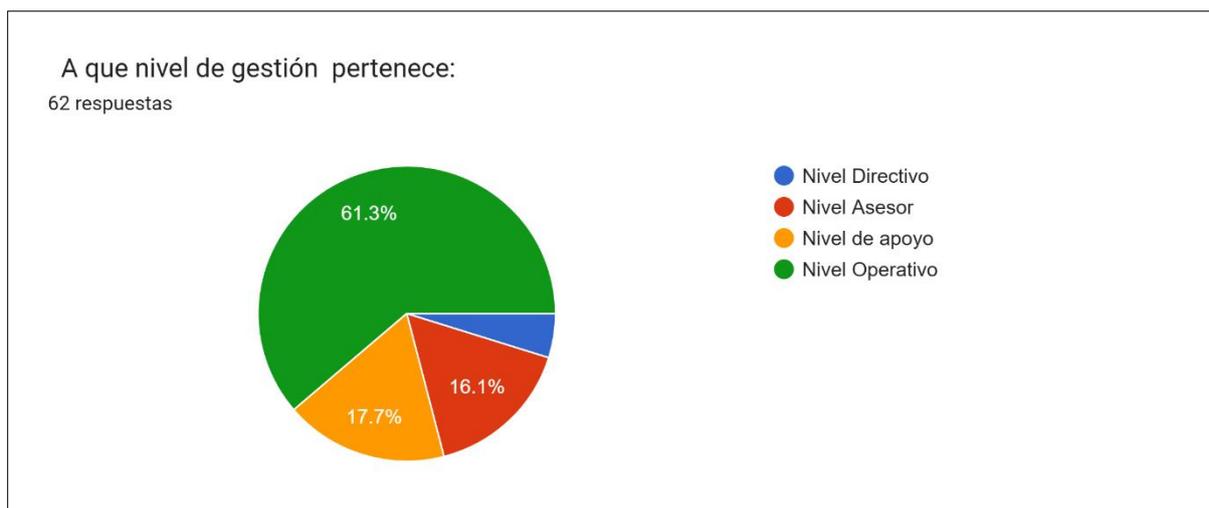
Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 2. Población encuestada por edad



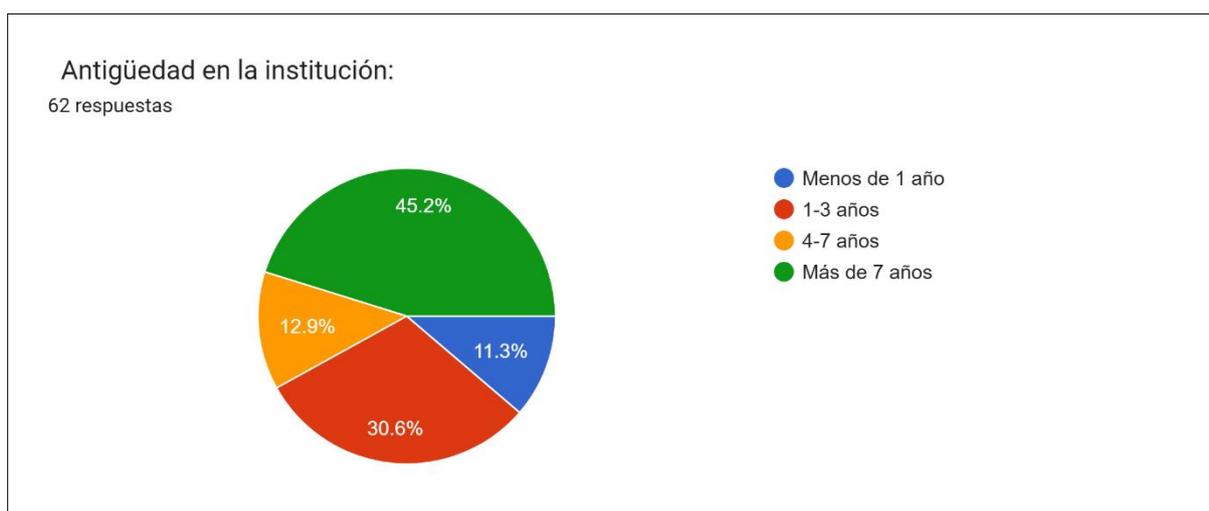
Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 3. Población encuestada por nivel de gestión



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 4. Población encuestada por antigüedad



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Tabla 3. Población encuestada por área o departamento

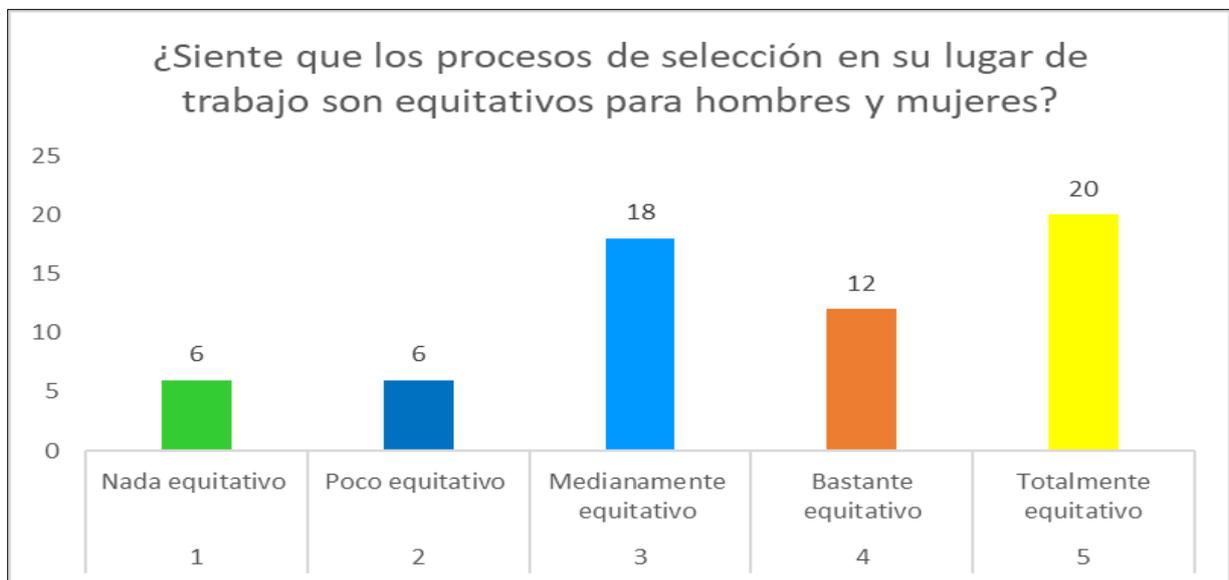
En qué área o departamento trabaja	Respuesta
Actos y partes	1
Administrativo/a	4
Analista de Inscripciones de Servicios Registrales	1
Analista de servicios registrales / Analista registral/ Servicios registrales	22
Archivo Registral	2
Área de Digitalización/ Digitalización	4
Área de servicios registrales	1
Confidencial	1
Dirección de Asesoría Jurídica	1

Dirección de Operaciones Registrales	1
Dirección de servicios registrales/Dirección registral/DSR	9
Dith/TH/Talento Humano	2
Financiero	1
Jefatura Administrativa	2
Jefatura de Planificación/Planificación/JPL	3
Operaciones Registrales	5
Recaudación	2
Registrador	1
Xxx	1

Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

10.1.2. Eje1: Selección y contratación con enfoque de género.

Ilustración 5. Población encuestada por procesos de selección



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

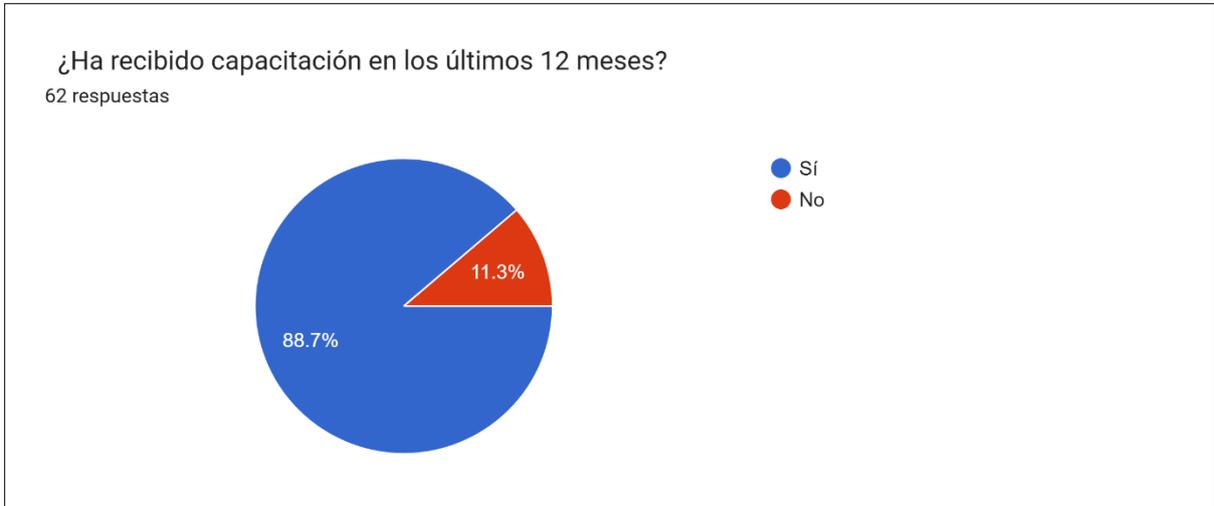
Ilustración 6. Población encuestada por diversidad e inclusión



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

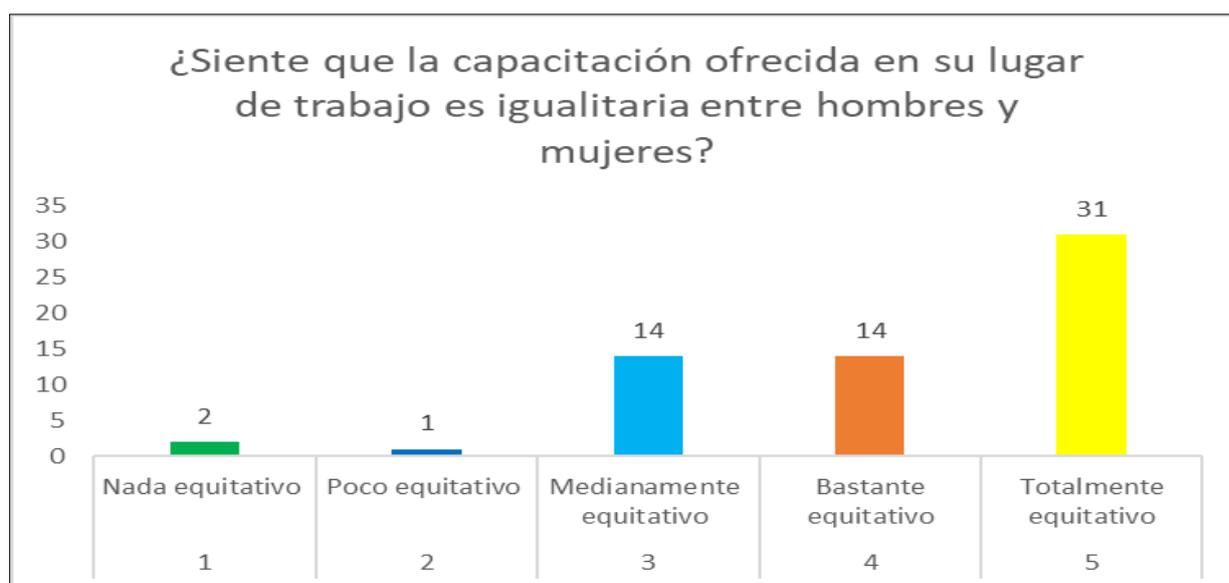
10.1.3. Eje 2: Formación y capacitación.

Ilustración 7. Población encuestada por capacitación



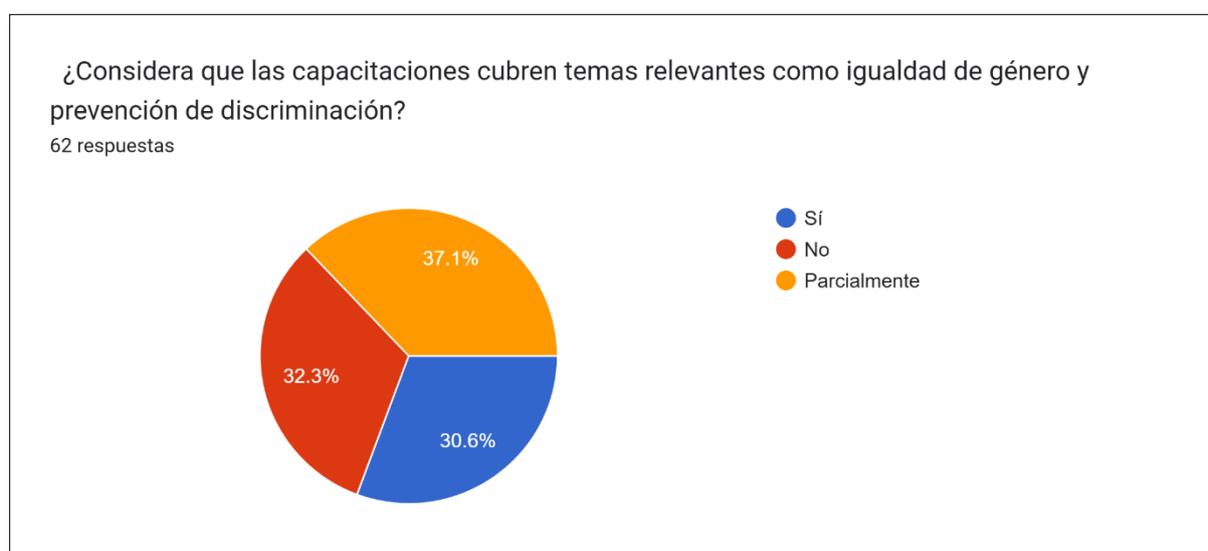
Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 8. Población encuestada por capacitación igualitaria



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 9. Población encuestada por igualdad de género y prevención de discriminación



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Tabla 4. Población encuestada por temas de capacitación

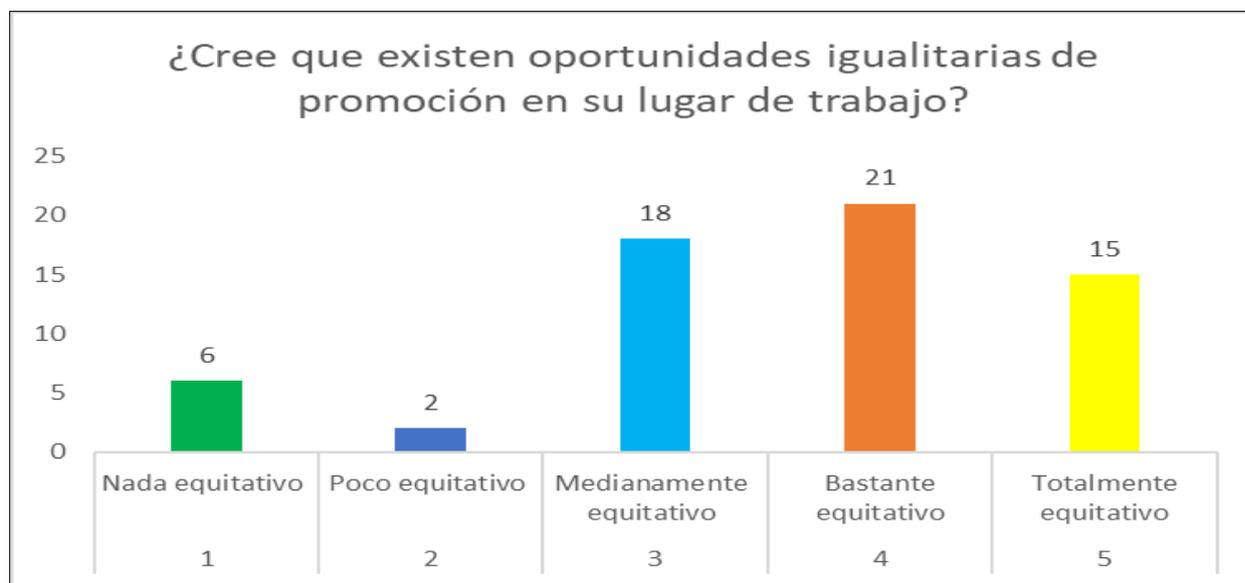
¿Qué temas de capacitación adicionales consideraría relevantes para fomentar la igualdad de género?	
Violencia de género y acoso laboral.	13 respuestas (violencia de género, acoso laboral, repercusiones de la violencia de género, trato digno, prevención de violencia, cómo actuar ante una denuncia, sensibilización sobre acoso sexual, prevención de violencia en espacios laborales, información sobre acoso sexual y sus repercusiones)
Derechos y obligaciones laboral.	9 respuestas (derechos laborales para personas vulnerables, deberes y derechos en igualdad de género, políticas de salario justo y equidad salarial, igualdad salarial,

	igualdad de carga laboral, valoración justa del trabajo, capacitación en derechos laborales, protección frente a discriminación, información sobre derechos laborales y deberes)
Cultura organizacional y relaciones humanas.	11 respuestas (respeto entre compañeros, trato digno, liderazgo femenino y empoderamiento, empatía, eliminación de estereotipos de género, comunicación inclusiva, sensibilidad sobre machismo y feminismo, talleres sobre relaciones humanas, respeto e inclusión de mujeres, mediación de conflictos, respeto en las relaciones interpersonales)
Educación sexual y género.	7 respuestas (educación sexual, conceptos sobre igualdad de género, sensibilización sobre machismo y feminismo, respeto hacia las mujeres embarazadas, charlas psicológicas sobre relaciones humanas, sensibilización sobre feminismo, respeto a mujeres en estado de gestación)
Políticas institucionales y prevención.	9 respuestas (capacitación sobre políticas y normativas internas que promuevan la igualdad de género, prevención de acoso laboral, igualdad de género, eliminación de estereotipos de género, comunicación inclusiva, políticas de prevención de acoso, sensibilización sobre acoso y cómo actuar ante denuncias, normas de trabajo inclusivas, capacitación sobre cómo defenderse frente al acoso)
Capacitaciones profesionales y técnicas.	5 respuestas (temas laborales profesionales, capacitación sobre el código civil, COA, COGEP, normas laborales, capacitación sobre temas legales, leyes y normativas laborales)
Otras Respuestas (neutras o ambiguas).	8 respuestas (ninguna, no se me ocurre nada, no estoy segura, respuestas ambiguas, sin respuesta, desacuerdo, no se me ocurre nada por el momento)

Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

10.1.4. Eje 3: Promoción y desarrollo profesional

Ilustración 10. Población encuestada por oportunidades igualitarias



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 11. Población encuestada por favorecimiento del desarrollo profesional



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Tabla 5. Población encuestada por acciones de mejora

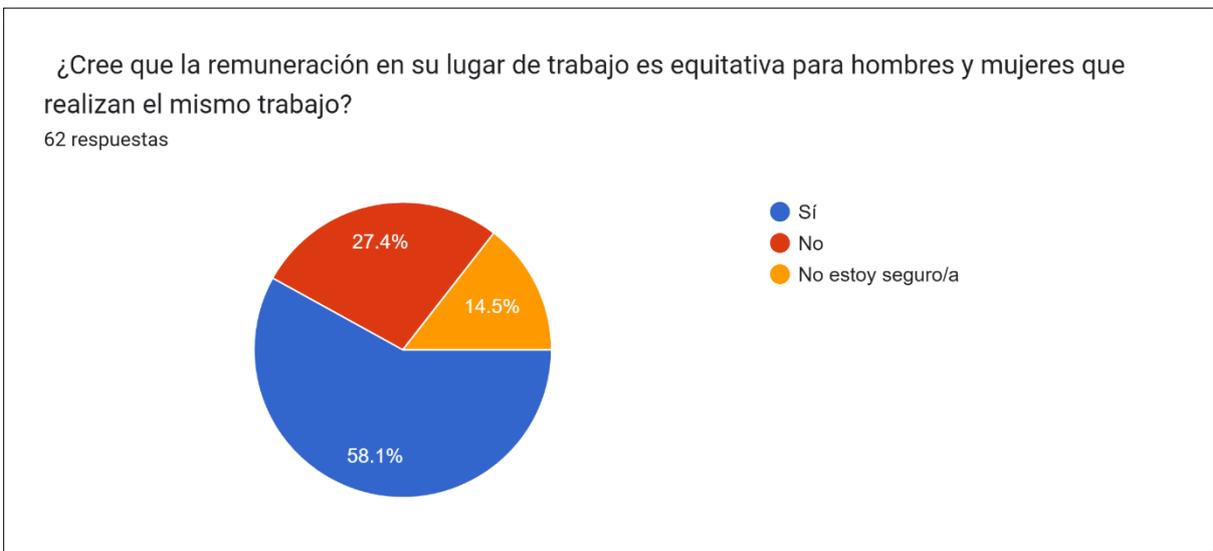
¿Qué acciones considera que podrían mejorar las oportunidades de promoción para las mujeres en su lugar de trabajo?	
Igualdad de oportunidades y elección equitativa.	11 respuestas (concursos equitativos, procesos de selección transparentes, promoción en base a resultados, seleccionar mujeres para puestos jerárquicos, oportunidades de promoción igualitarias, análisis de méritos y capacidades profesionales, trato justo tanto para hombres como mujeres, igualdad en las oportunidades de promoción, imparcialidad en los directivos, análisis exhaustivo de aptitudes y capacidades profesionales, evitar la discriminación).
Capacitación y desarrollo profesional.	12 respuestas (capacitaciones, formación continua, concursos para postularse, capacitación en áreas específicas, educación, seguir realizando cursos, capacitaciones sobre igualdad de género, fomentar la igualdad de conocimiento para hombres y mujeres, empoderamiento a través de la capacitación, motivación para que las mujeres participen en promociones existentes, evaluación consciente y neutral de capacidades, promoción basada en méritos).
Conciliación de la vida laboral y familiar.	6 respuestas (fomento de la conciliación de la vida en el trabajo y familiar, implementación de guarderías, servicios de cuidado para adultos mayores, permitir flexibilidad para madres en lactancia, medidas para facilitar el trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares, oportunidades de promoción para mujeres con derechos temporales por maternidad o lactancia)
Visibilidad y reconocimiento.	7 respuestas (reconocimiento igualitario en los logros, visibilidad de las mujeres en la institución, mostrar talentos profesionales de las mujeres, resaltar logros de mujeres en el trabajo, reconocimiento del rol de la mujer dentro de la institución, fomentar la visibilidad de las mujeres, campañas de concientización).
Cultura organizacional y estrategias de inclusión.	10 respuestas (modificación de estructuras sociales que reproducen la desigualdad, fomentar una cultura inclusiva, empatía, compañerismo, trabajo en equipo, cambios en la estructura organizacional de la institución, evitar enfrentamientos entre compañeros, cultura de respeto, promover un ambiente de inclusión, motivación a las mujeres, fomentar la igualdad de género en las acciones institucionales).

Acciones institucionales y mejoras organizacionales.	7 respuestas (modificación de estructuras organizacionales, mejora salarial por resultados, incentivos por cumplimiento de metas, beneficios para dependientes de funcionarias, acciones manejadas con igualdad de género, intervención en todas las gestiones, reconocer logros académicos)
Otras respuestas (neutras o ambiguas).	9 respuestas (ninguna acción, no lo sé, desconocido, no estoy seguro, sin respuesta, acciones adecuadas, lo ejecutado en la institución es correcto, oportunidades iguales para todos, no hay diferencias entre mujeres y hombres)

Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

10.1.5. Eje 4: Eliminación de brecha salarial

Ilustración 12. Población encuestada por remuneración equitativa



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 13. Población encuestada por políticas de igualdad salarial



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso

Tabla 6. Población encuestada por medidas para garantizar la igualdad salarial

¿Qué medidas específicas recomendaría para garantizar la igualdad salarial?	
Igualdad salarial y remuneración justa.	17 respuestas (igual trabajo, igual remuneración, se debe valorar más el trabajo realizado, igualdad salarial en la institución, aplicar lo dispuesto en la Constitución y LOSEP, remuneración por igual, implementar medidas que promuevan la equidad, garantizar igualdad salarial independientemente del género, nivel de responsabilidad y antigüedad, análisis de carga laboral, estudio organizacional, igualdad salarial entre hombres y mujeres en el mismo cargo, alinear con estándares legales).
Revisión y reestructuración de puestos.	9 respuestas (recalificación de puestos, reclasificación de puestos, revisión de sueldos en general, reestructuración de puestos, considerar el grado de responsabilidad y tareas realizadas, análisis de los campos de acción, reestructuración del manual de puestos, estudios para tener una igualdad salarial, revisar los sueldos ya que no han sido actualizados en mucho tiempo).
Consideración de experiencia y responsabilidad.	6 respuestas (considerar la experiencia además del título profesional, valorar la antigüedad y experiencia en el cargo, considerar el grado de responsabilidad y la doble función desempeñada, análisis de desempeño y antigüedad, remuneración acorde a las tareas y responsabilidades, evaluación de capacidades y responsabilidades en el trabajo).
Control y Gestión Institucional.	7 respuestas (control a través del departamento de talento humano, control mediante el sistema financiero, proceso de informe para alza de sueldos, análisis de carga laboral, verificación de la igualdad salarial por la autoridad máxima de la institución, revisión por parte de la contraloría, estudios en la gestión de procesos).
Transparencia y aplicación de normativas legales.	6 respuestas (alinearse con las leyes, aplicar lo dispuesto en la Constitución y LOSEP, garantizar cumplimiento de leyes en cuanto a igualdad salarial, revisión conforme a leyes nacionales, control de salarios según la ley, garantizar que la igualdad salarial sea real conforme a la ley).
Condiciones laborales y remuneración.	4 respuestas (trabajo en equipo y responsabilidades compartidas, considerar el trabajo de todos por igual, promover la igualdad salarial sin distinción de género, aplicar la misma remuneración por trabajo similar).
Otras Respuestas o situaciones específicas.	13 respuestas (ninguna, no lo sé, desconocido, no se ha observado problema de salario, la igualdad salarial ya existe, no hay problemas con los sueldos, situaciones donde algunos ganan más por antigüedad, la igualdad no es por distinción de género, salarios no justos para el trabajo realizado, no se desea realizar la homologación de cargos, problemas con el salario en cargos similares).

Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

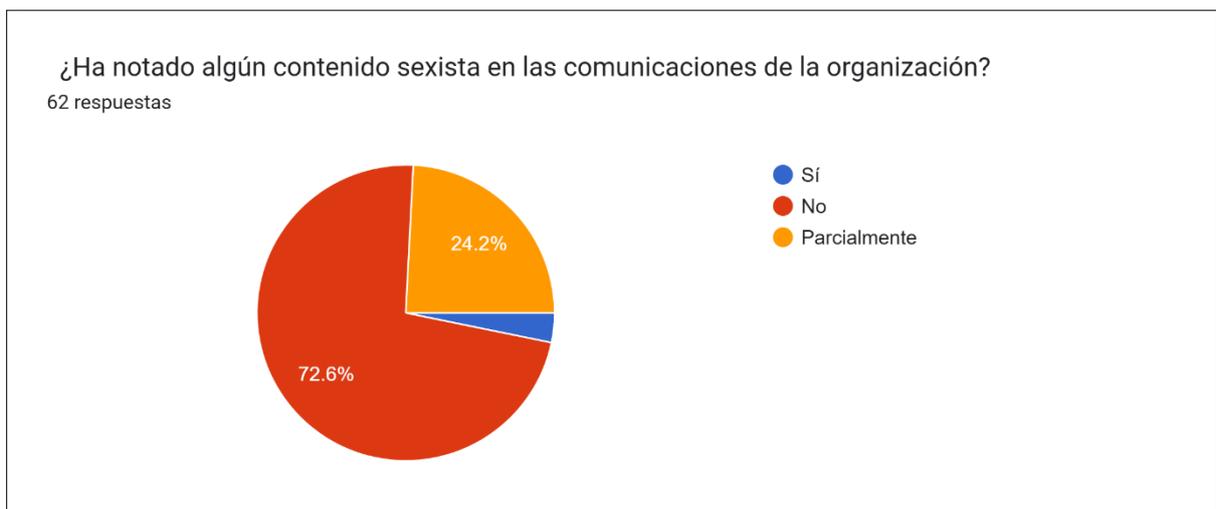
10.1.6. Eje 5: Comunicación corporativa con enfoque de género.

Ilustración 14. Población encuestada por comunicación interna y externa



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

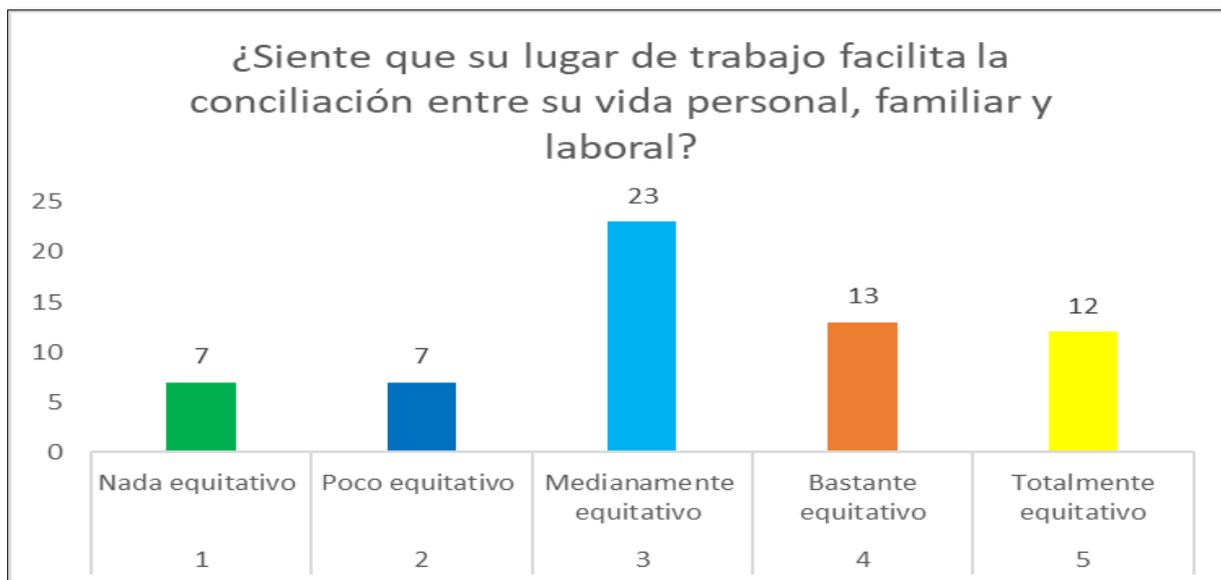
Ilustración 15. Población encuestada por comunicación de la organización



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

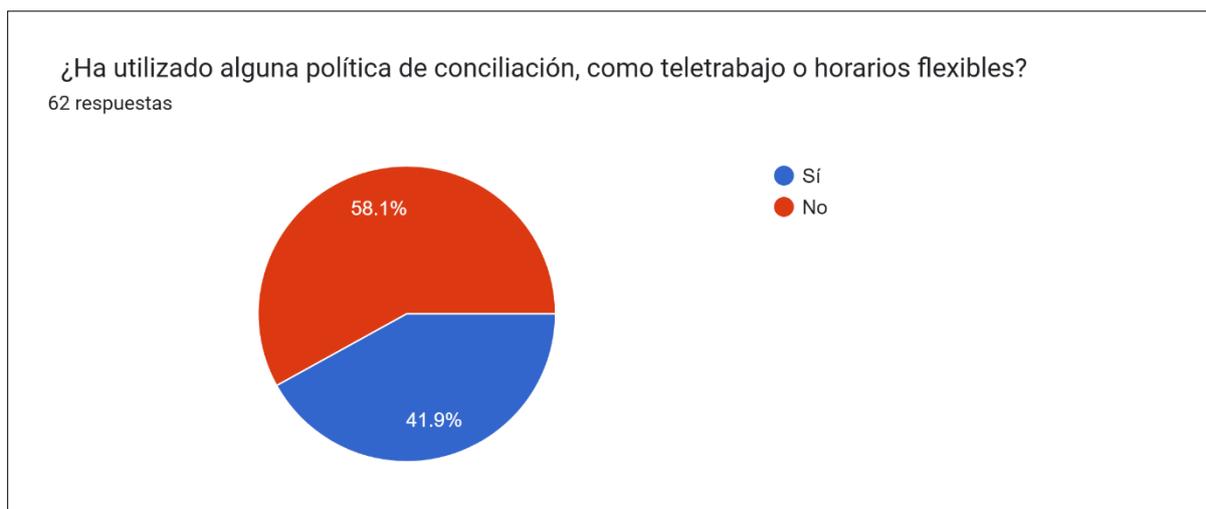
10.1.7. Eje 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Ilustración 16. Población encuestada por conciliación entre la vida personal, familiar y laboral



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 17. Población encuestada por política de conciliación



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Tabla 7. Población encuestada por otras políticas de conciliación

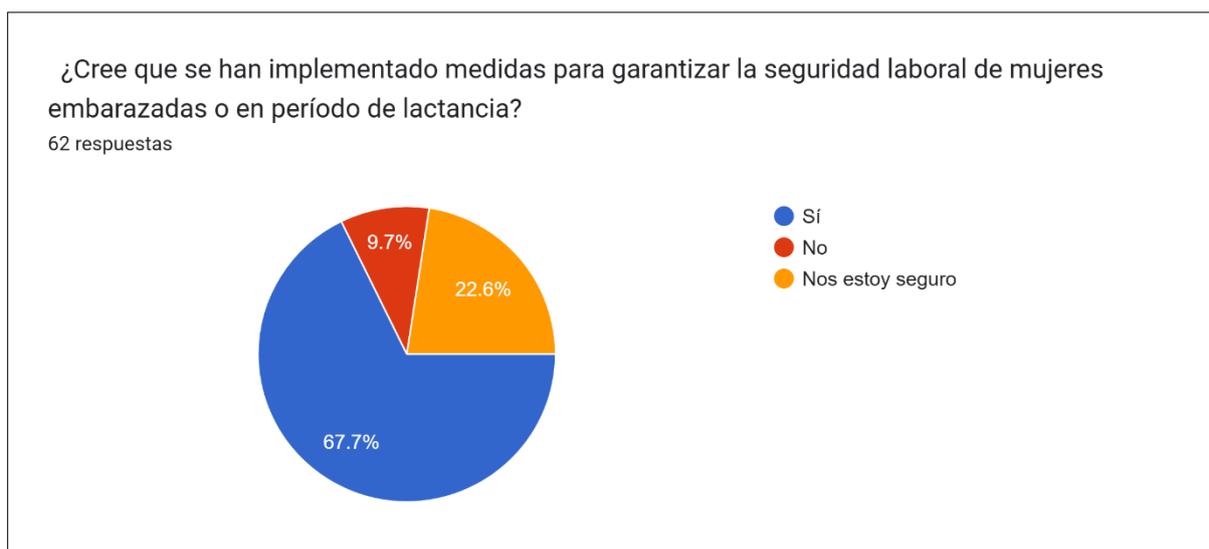
¿Qué otras políticas de conciliación consideran necesarias para mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal?	
Flexibilidad laboral y teletrabajo.	14 respuestas (teletrabajo, flexibilidad de horarios, horarios flexibles, flexibilidad en toma de permisos con cargo a vacaciones, teletrabajo como opción, flexibilidad para permisos personales, flexibilidad laboral en cuanto a permisos por asuntos personales, flexibilidad en horarios para cumplir responsabilidades personales, teletrabajo o trabajo híbrido, establecer objetivos explícitos para equilibrar trabajo y vida personal).

Carga laboral y repartición de trabajo.	12 respuestas (menos carga laboral, igualdad de carga laboral entre compañeros, repartir trabajo igualitario, que se cubra la demanda laboral sin generar estrés, aumentar personal para evitar sobrecarga de trabajo, reducción de carga laboral, más personal para cubrir la demanda laboral, equilibrar la carga de trabajo, controlar el número de trámites para evitar horas extras, reducir la carga laboral, ajustar la carga de trabajo de acuerdo a las necesidades personales).
Cultura organizacional de apoyo y clima laboral.	10 respuestas (cultura organizacional de apoyo a la conciliación, fomentar la empatía y el respeto entre compañeros, contacto interpersonal, mejor clima laboral, socializaciones y actividades enfocadas a la familia, actividades familiares, apoyo de directivos para identificar problemas de equilibrio, establecer una mayor vinculación familiar, presentar importancia al balance entre lo personal y lo laboral, actividades familiares para mejorar la conciliación).
Gestión de permisos y vacaciones.	6 respuestas (manejo correcto de las vacaciones, permitir permisos para situaciones personales, respetar las solicitudes de vacaciones, mayor control sobre permisos y tiempos de descanso, tener reemplazo para permisos personales, cumplir con horarios de trabajo sin afectar la vida personal).
Mejorar la gestión organizacional y personal.	5 respuestas (mayor personal para evitar sobrecarga, incluir personal de reemplazo para permisos, mejorar los sistemas y el uso de la tecnología, establecer prioridades y límites para equilibrar trabajo y vida personal, tener directivos capaces de identificar y gestionar los problemas laborales y personales).
Conciliación familiar y socialización.	4 respuestas (actividades enfocadas a la familia, actividades familiares, fomentar la conciliación entre trabajo y vida personal, facilitar la participación en eventos familiares o de trabajo).
Estabilidad laboral y remuneración.	3 respuestas (mantener estabilidad laboral de puestos, rotación de responsabilidades, autorizar pago por horas extraordinarias cuando sea necesario).
Otras respuestas o situaciones específicas.	11 respuestas (ninguna, no sé, desconocido, no lo sé, no se ha observado necesidad de mejorar, personalmente ninguna, cumplir horarios de trabajo sin extenderse a la vida personal, separar lo personal de lo profesional, sin sugerencias específicas, las políticas actuales están bien, nadie lo menciona explícitamente).

Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

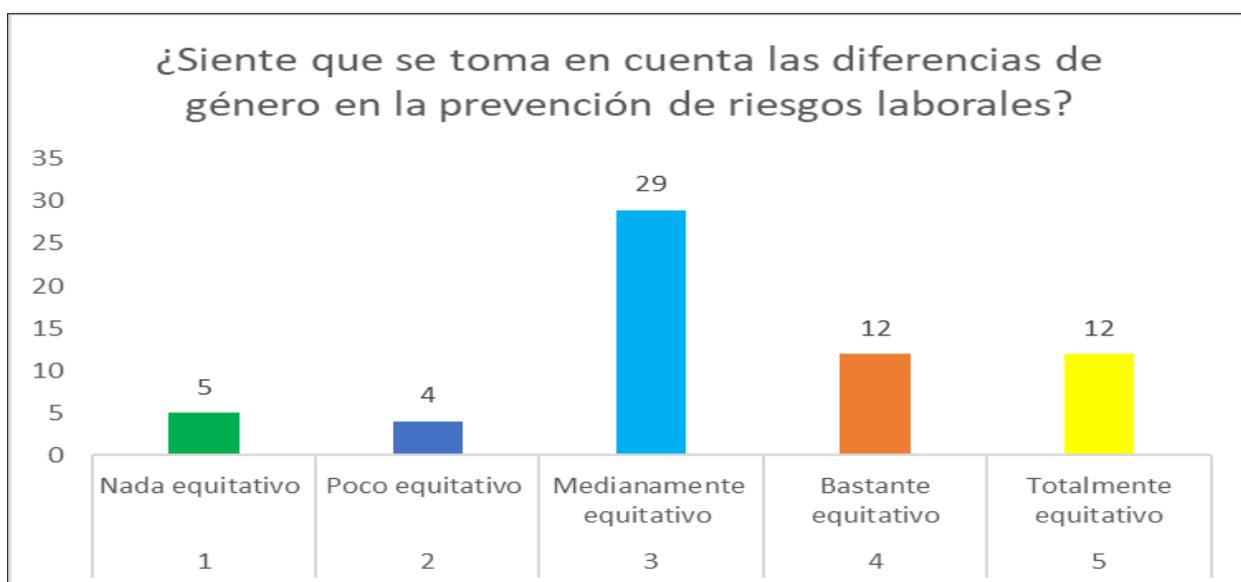
10.1.8. Eje 7: Prevención de riesgos con perspectiva de género.

Ilustración 18. Población encuestada por medidas de seguridad laboral



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

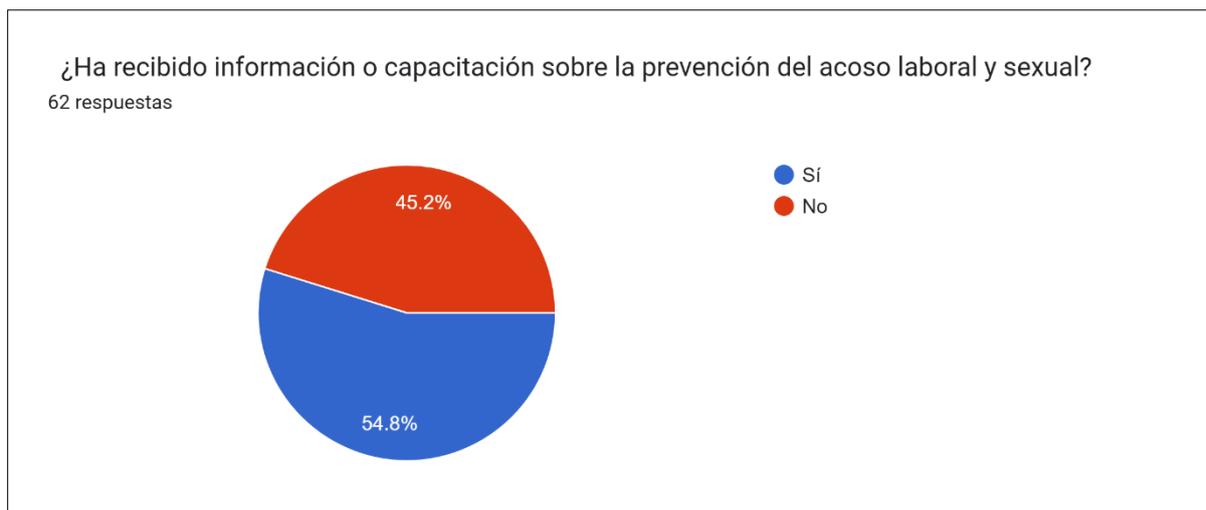
Ilustración 19. Población encuestada por diferencia de género en la prevención de riesgos laborales.



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

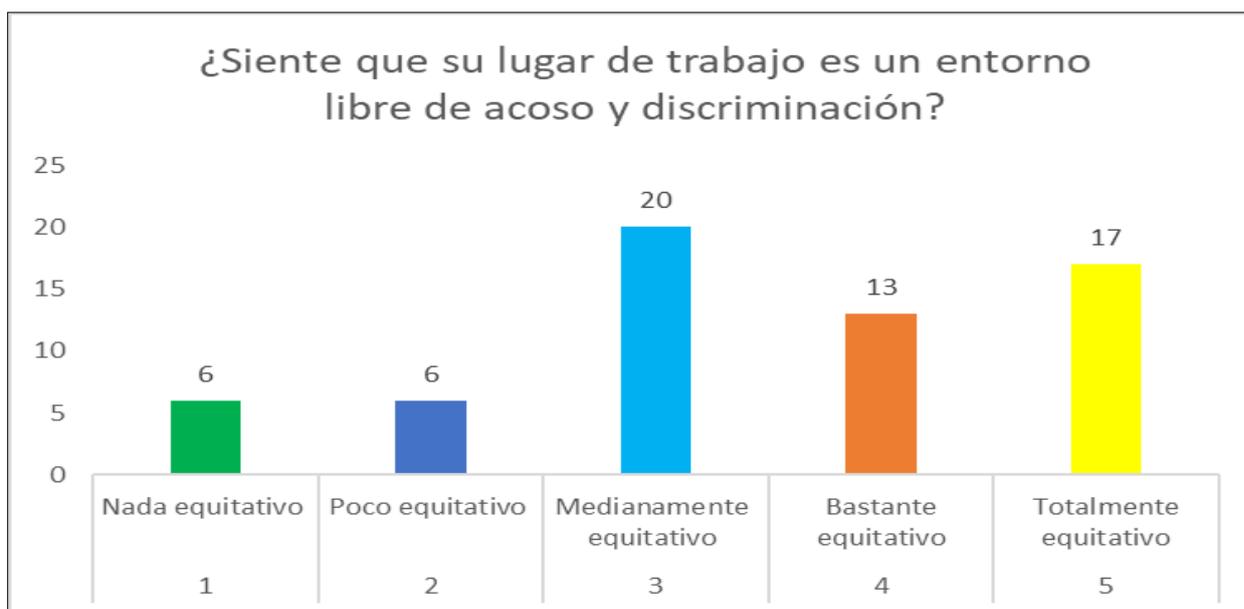
10.1.9. Eje 8: Prevención de discriminación y acoso

Ilustración 20. Población encuestada por capacitación de prevención de acoso laboral y sexual



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 21. Población encuestada por entorno libre de acoso y discriminación



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Tabla 8. Población encuestada por situaciones de acoso

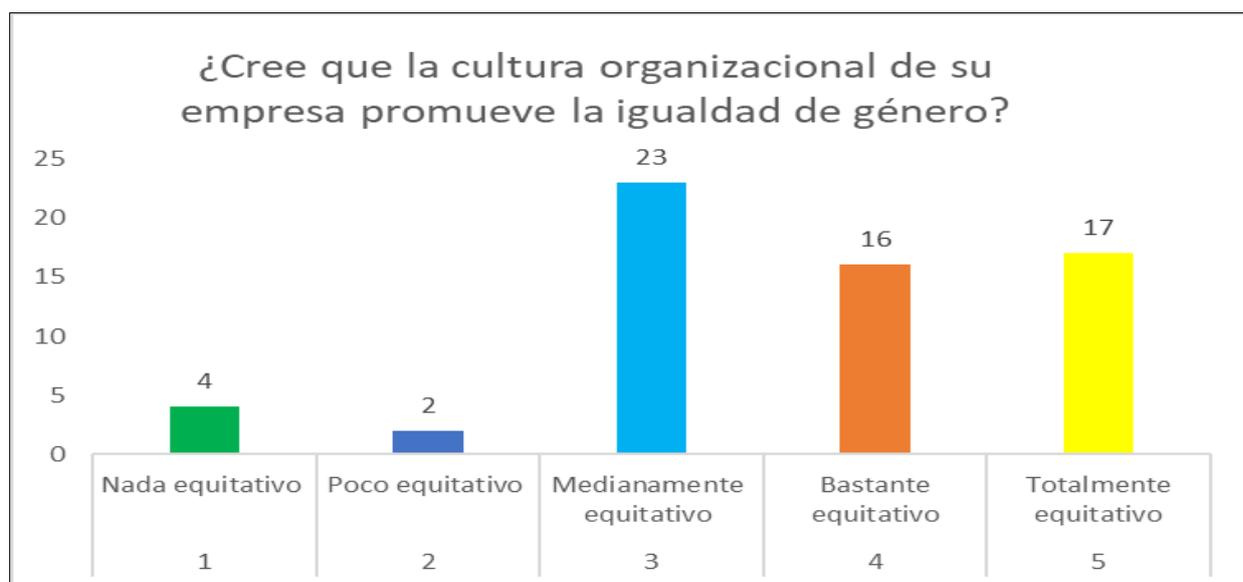
Si ha presenciado o experimentado situaciones de acoso, ¿podría describir brevemente el contexto?	
No he presenciado ni experimentado acoso.	21 respuestas (no, ninguna, no he presenciado ni experimentado, no lo he presenciado, no tengo conocimiento, no sé, no la he presenciado, no he tenido ninguna de las dos, no he experimentado, no he visto nada irregular, no he presenciado nada irregular, no he presenciado ni experimentado acoso, no he tenido ninguna situación de acoso, no he experimentado acoso, no he presenciado acoso, no lo sé, no tengo conocimiento, no he visto nada, no he presenciado ningún acoso, no he visto situaciones de acoso, no he experimentado).

Acoso relacionado con carga laboral y tareas injustas.	8 respuestas (sobrecarga laboral, carga laboral diferente entre servidores, sobrecarga laboral por trámites heredados, exceso de trabajo sin fundamento, quitar funciones o agregar otras a servidores, sobrecarga de trabajo injustificada por atrasos, tareas no relacionadas con el puesto, injusticia laboral por carga extra)
Comentarios inapropiados y discriminación.	10 respuestas (comentarios fuera de lugar, comentarios sexualizados, comentarios despectivos, comentarios de doble sentido, comentarios sobre embarazos, comentarios sobre mujeres difíciles por edad, comentarios sobre divorcios, comentarios inapropiados en el ascensor, comentarios sobre mujeres embarazadas, comentarios de menosprecio hacia la inteligencia).
Acoso entre compañeros o pares.	8 respuestas (acoso entre compañeros, compañeros que se acercan indebidamente, compañeros en contextos de broma que se acercan demasiado, comentarios inapropiados entre compañeros, acoso entre pares, comentarios inadecuados entre compañeros de trabajo, situaciones de incomodidad entre compañeros, comentarios inadecuados entre compañeros y compañeras).
Discriminación y acoso hacia las mujeres.	6 respuestas (discriminación laboral hacia mujeres, comentarios sobre mujeres embarazadas, comentarios sobre mujeres difíciles por embarazo, comentarios sobre mujeres que se embarazan, comentarios sobre la dificultad de contratar mujeres por embarazo, discriminación laboral hacia mujeres por género).
Confusión de conceptos y uso incorrecto de términos.	4 respuestas (confusión de términos de acoso, personas que utilizan el concepto de acoso para obtener otros puestos, confusión de lo que significa acoso laboral, uso incorrecto de la terminología sobre acoso).
Falta de formación y falta de medidas en la institución.	2 respuestas (cuando se dan capacitaciones sobre acoso, no se envía a todo el personal, falta de aplicación de medidas para evitar acoso).
Casos específicos no resueltos.	2 respuestas (caso de acoso que no se sabe el final, situaciones que no se resuelven adecuadamente).
Preferencias o trato injusto hacia algunos empleados.	2 respuestas (preferencias para algunos empleados, trato preferencial a ciertos empleados).

Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

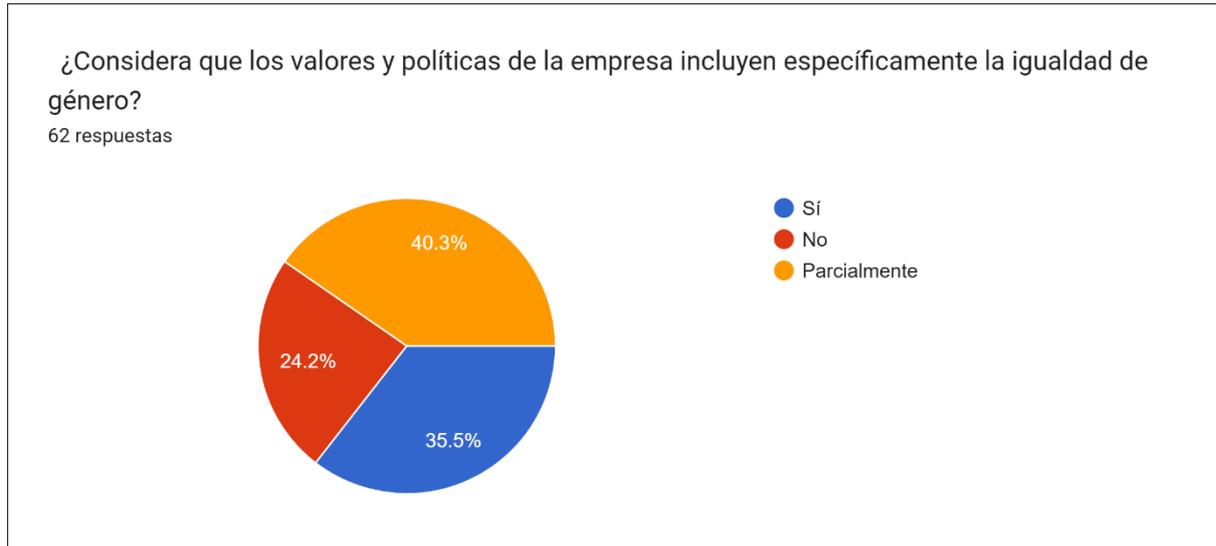
10.1.10. Eje 9: Cultura organizacional y responsabilidad social.

Ilustración 22. Población encuestada por cultura organizacional



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Ilustración 23. Población encuestada por valores y políticas de la empresa



Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso laboral”, generado por Google Forms.

Tabla 9. Población encuestada por opiniones o sugerencias sobre igualdad de género

Si ha presenciado o experimentado situaciones de acoso, ¿podría describir brevemente el contexto?	
Capacitación y educación sobre paridad de género.	13 respuestas (capacitación periódica para todo el personal, empezar la capacitación con los jefes, charlas, educación en políticas de igualdad de género, capacitación sobre paridad de género, sensibilización, campañas comunicacionales, educación sobre paridad de género, fomentar valores de igualdad, talleres de sensibilización, charlas sobre respeto y límites, creación de redes de apoyo y mentoría).
Promoción de la igualdad de oportunidades y respeto a las propuestas de las mujeres.	10 respuestas (promoción sin sesgos de género, que las propuestas de las mujeres sean consideradas, igualdad de oportunidades, igualdad salarial y de carga laboral, igualdad de oportunidades para todos, valoración del trabajo, que las mujeres sean escuchadas y se valore su aporte).
Cambio en la cultura organizacional.	6 respuestas (generar cultura organizacional, mejorar la actitud hacia la igualdad, promover la empatía, fomentar valores, tratar de mejorar el trato por parte de los directivos, crear un ambiente seguro).
Revisión de la contratación y distribución de tareas.	5 respuestas (para contratar más personas no debería influir el sexo del aspirante, mejor distribución de trabajo, mayor contratación de hombres, recalificación de puestos, cambio de directivos).
Medidas para combatir el acoso y hostigamiento.	4 respuestas (crear protocolos para denunciar acoso sexual, implementar políticas claras para la denuncia de acoso, crear un ambiente seguro, tratamiento psicológico y emocional para los funcionarios).
Iniciativas de Apoyo y Redes.	3 respuestas (crear redes de apoyo y mentoría, implementar grupos de apoyo y redes de mujeres, mayor apoyo para las mujeres en el trabajo)
Mejorar la gestión y comunicación de los directivos.	3 respuestas (cambio de autoridad, mayor comunicación de parte de los directivos, incentivar a los funcionarios).
Valoración y consideración del trabajo y desempeño.	2 respuestas (tomar en consideración el trabajo y el desempeño, valorar el trabajo realizado).
Empatía y respeto en el ambiente laboral.	2 respuestas (mantener siempre el respeto, empatía y solidaridad, generar un clima de respeto y apoyo)

Nota: Elaborado por la autora a partir del informe de resultados de la “encuesta sobre igualdad, discriminación y acoso

10.2. Resultados del diagnóstico de cumplimiento de los nueve ejes estratégicos.

Los resultados del diagnóstico se realizaron en base a las 9 matrices definidas por el Ministerio del Trabajo en su guía para la elaboración de planes de igualdad. Igualmente, se resguardó en la información proporcionada por diversos profesionales de la organización que participaron en la gestión organizacional, entre ellos analistas de talento humano, la médica ocupacional, la jefa de planificación, el psicólogo clínico, el analista de compras públicas y el analista de comunicación y despacho. Sus aportes favorecieron una comprensión más detallada de la realidad laboral, testificando que el diagnóstico reflejara de manera precisa las condiciones de equidad dentro de la organización.

Además, la recopilación de datos incluyó la revisión de documentos institucionales clave, lo que permitió contextualizar los descubrimientos y diferenciar la información obtenida en las encuestas y entrevistas. Este proceso fue principal para asemejar patrones, inconsistencias o vacíos en la aplicación de políticas de igualdad.

10.2.1. Datos de la institución.

Tabla 10. Información general del registro de la propiedad del cantón Cuenca

DATOS DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO					
RUC	160051930001				
Razón Social	Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca				
Provincia	Azuay				
Cantón	Cuenca				
Dirección	Av. 12 de octubre e Isabel la Católica.				
Actividad Económica	Administración Pública.				
RESPONSABLES					
Representante legal:	Abg. Carlos Eduardo Celi Bravo.				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres:	66	Hombres:	31	Total: 97
Centros de Trabajo:					
MISIÓN					
La misión de registro de la propiedad del cantón Cuenca es brindar servicios registrales de bienes inmuebles del cantón Cuenca, garantizando seguridad jurídica en la transferencia de dominio, publicidad, autenticidad de los actos y contratos, contribuyendo al desarrollo inmobiliario y económico local. (Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, 2024).					

VISIÓN

La visión de registro de la propiedad del cantón Cuenca es ser un referente nacional en la prestación de servicios registrales de la propiedad, garantizando protección de los datos, seguridad jurídica, eficiencia, agilidad, calidez y calidad en los procesos, utilizando modernas tecnologías y procedimientos de mejora continua con un personal técnico y altamente calificado. (Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, 2024).

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

10.2.2. Eje 1: Selección y contratación de personal con enfoque de género.

Tabla 11. Distribución de contrataciones por género en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca

1. DIAGNÓSTICO						
1.1. Contrataciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo vacantes	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres contratadas	% Hombres contratados
1. Cargos directivos	1	1	0	1	100%	0%
2. Cargos intermedios	2	1	1	2	50%	50%
3. Cargos Operativos/Administrativos	8	2	6	8	25%	75%
TOTAL	11	4	7	11	36.36%	63.64%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 12. Distribución de desvinculaciones por género en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca

1.2. Desvinculaciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo con desvinculación	Nro. Mujeres desvinculadas	Nro. Hombres desvinculados	Total	% de mujeres desvinculadas	% Hombres desvinculadas
1. Cargos directivos	0	0	0	0	0%	0%
2. Cargos intermedios	2	1	1	2	50%	50%
3. Cargos Operativos/Administrativos	3	0	3	3	0%	100%
TOTAL	5	1	4	5	20%	80%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 13. Incorporaciones por tipo de contrato y género en el último año en el registro de la propiedad del cantón Cuenca

1.3. Incorporaciones del último año según tipo de contrato						
--	--	--	--	--	--	--

Tipo de contrato	# de Mujeres	# de Hombres	Total	% de mujeres contratadas por tipo de contrato	% de hombres contratados por tipo de contrato
Contrato Ocasional	3	7	10	30%	70%
Encargo	1	0	1	100%	0%
TOTAL	4	7	11	36.36%	63.64%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen los objetivos y metas de cada acción. Entre estos, se plantea capacitar al personal encargado de los diferentes procesos de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión, con el fin de obtener procedimientos de capacitaciones y sensibilización continuos. También se busca implementar procedimientos de selección de personal equitativos, fomentar la no discriminación en la contratación y formalizar criterios de selección que promuevan la igualdad de oportunidades.

Las medidas y acciones incluyen actividades específicas para alcanzar los objetivos. Para la capacitación del personal en procesos de selección, se realizó una campaña de sensibilización dirigida a todo el personal, con un presupuesto de 833 y bajo la responsabilidad del área de Talento Humano y el psicólogo clínico de la institución. La implementación de procedimientos de selección equitativos se basa en la selección por competencias, sin requerir presupuesto adicional. Se aplican normativas legales vigentes para garantizar la no discriminación en los procesos de selección, a través de la plataforma Encuentra Empleo, y se incorpora la equidad de género en la normativa interna del reglamento y el código de ética.

En la sección de verificación, se establecen indicadores de medición y evidencia de las actividades realizadas. Para la capacitación del personal en selección, se considera el número de servidores capacitados, evidenciado mediante listas de asistencia. En la implementación de procedimientos equitativos, se mide el número de mujeres contratadas y la proporción de postulantes mujeres y hombres, con informes de selección como respaldo. La no discriminación en contratación se evalúa según el número de procesos de selección, evidenciado con publicaciones de procesos.

Finalmente, la institucionalización de criterios de igualdad de oportunidades se mide a través

de la normativa interna enfocada en equidad e igualdad, con evidencia en documentos como el reglamento interno, el código de ética y el protocolo de prevenir atender, sancionar y dar seguimiento en casos de acoso laboral y discriminación de género en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.

10.2.3. Eje 2: Formación y capacitación.

Tabla 14. Formación y capacitación del personal en el último año en el registro de la propiedad del cantón cuenca

2. EJE. - FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN							
1. DIAGNÓSTICO							
1.1 Formación del último año							
Personas que han recibido formación	Área	# de mujeres del área	# de mujeres formadas	% de mujeres formadas	# de hombres del área	# de hombres formados	% de hombres formados
Personas que han recibido formación en el último año	Directivos	4	1	25%	3	3	100%
	Mandos medios	5	2	40%	1	1	100%
	Operativos/ Administrativo	66	59	89.4%	31	21	67.7%
Personas que han recibido formación durante la jornada de trabajo	Directivos	4	1	25%	3	3	100%
	Mandos medios	5	2	40%	1	1	100%
	Operativos/ Administrativo	66	59	89.4%	31	21	67.7%
Personas que han recibido formación fuera de la jornada de trabajo	Directivos	4	0	0%	3	2	66.7%
	Mandos medios	5	0	0%	1	0	0%
	Operativos/ Administrativo	66	42	89.4%	31	16	51.6%
Número de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (máster, postgrado, etc.)	Directivos	4	0	0%	3	0	0%
	Mandos medios	5	0	0%	1	0	0%
	Operativos/ Administrativo	66	0	0%	31	0	0%
Nro. De personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Blandas (especialmente en temáticas de igualdad, equidad y no discriminación)	Directivos	4	1	25%	3	2	66.7%
	Mandos medios	5	0	0%	1	0	0%
	Operativos/Admin istrativo	66	22	33.3%	31	8	25.8%
Nro. de personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Duras	Directivos	4	2	50%	3	3	100%
	Mandos medios	5	0	0%	1	1	100%
	Operativos/Admin istrativo	66	41	62.1%	31	19	61.3%
TOTAL		450	232	51.6%	210	101	48.1%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se definen los objetivos y metas de cada acción. Se busca identificar las insuficiencias existentes de formación para las y los colaboradores en relación con sus funciones,

fomentar el desarrollo profesional y aumentar la productividad, optimizar el tiempo laboral permitiendo un adecuado tiempo de desconexión, y promover la formación y profesionalización del personal sin discriminación por sexo.

Las medidas y acciones incluyen actividades específicas para alcanzar estos objetivos. Para la identificación de necesidades de formación, se realizaron encuestas dirigidas a hombres y mujeres, complementadas con un taller de igualdad de género, a cargo del área de Salud y Seguridad Ocupacional, el 8 de marzo, sin requerir presupuesto. En cuanto al desarrollo profesional, se contempló la elaboración de un plan de alineación en cargo de las necesidades de aprendizaje, aunque no se designó un responsable ni se estableció una fecha de inicio o término. Para optimizar el tiempo laboral, se implementaron cronogramas de formación que asignaron el 50 % del tiempo a los servidores y el 50 % a la institución, con un presupuesto de 14 millones de dólares, bajo la responsabilidad del área de Talento Humano, con ejecución desde enero hasta diciembre de 2024. La profesionalización del personal se abordó con la misma estrategia de distribución del tiempo, en un período específico del 1 de octubre al 22 de noviembre de 2024.

En la verificación, se presentan las evidencias de las actividades y los indicadores de medición. La identificación de necesidades de formación se respalda con evidencia fotográfica e informes de asistencia, medidos a través del número de servidores capacitados. El desarrollo profesional no cuenta con evidencia ni indicadores debido a que el plan de formación no ha sido desarrollado. La optimización del tiempo laboral se verifica mediante el Plan de Capacitaciones 2024 y se mide comparando el número de servidores capacitados con el total de servidores. La profesionalización del personal se evidencia a través de informes de asistencia, con el mismo indicador de comparación entre servidores capacitados y el total del personal.

10.2.4. **Eje3:** Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos, ejecutivos y ascensos.

Tabla 15. Promociones del último año y porcentaje de ascensos en el registro de la propiedad del cantón cuenca

3. EJE. - PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA GENERAR Y/O FOMENTAR LA OCUPACIÓN FEMENINA EN CARGOS DIRECTIVOS, EJECUTIVOS Y ASCENSOS

1. DIAGNÓSTICO

1.1 Promociones del último año						
Área	# total de mujeres en la empresa	# mujeres ascendidas	% de mujeres ascendidas	# total de hombres en la empresa	# hombres ascendidos	% de hombres ascendidos
Número total de personas que han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior.	0	0	0%	0	0	0%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 16. Tipos de promociones del último año según género y tipo de puesto en el registro de la propiedad del cantón cuenca

1.2 Tipos de promociones del último año				
Área	# de Mujeres	# de Hombres	Cargo (directivo/intermedios/operativos)	Total
Promoción salarial, sin cambio de puesto de trabajo	0	0	0	0
Promoción salarial, vinculada a cambio de puesto de trabajo	0	0	0	0
Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba	0	0	0	0
Cambio de puesto de trabajo por obtención de título académico	0	0	0	0
Cambio de puesto de trabajo por antigüedad	0	0	0	0
Cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por decisión de la empresa	3	1	Directivos	4

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen objetivos y metas orientadas a garantizar igualdad de condiciones en la promoción del personal. Se busca crear políticas que junten criterios de paridad de género conforme a la normativa legal vigente, crear mecanismos de seguimiento para garantizar transparencia en los ascensos y fomentar el desarrollo profesional del talento humano en condiciones equitativas.

Las medidas y acciones revelan una falta de implementación. No se estableció una política formal de promoción con enfoque de género, ni se definieron responsables, fechas de inicio o término. Tampoco se implementó un mecanismo de seguimiento para garantizar la transparencia en los procesos

de ascenso. Asimismo, no se realizaron concursos ni pruebas de mérito estructuradas que aseguraran la igualdad de oportunidades en la promoción.

En la verificación, se evidencia la ausencia de documentos oficiales que respalden la política de promoción, la falta de mecanismos de monitoreo y la inexistencia de reportes sobre transparencia en los ascensos. No se cuenta con registros de concursos de promoción, lo que indica que el desarrollo del talento humano en igualdad de condiciones no ha sido garantizado.

10.2.5. Eje 4: Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración.

Tabla 17. Distribución del personal en el último año según género y porcentaje de trabajadores que han recibido incentivos y reconocimiento formal en el registro de la propiedad del cantón cuenca

1. DIAGNÓSTICO					
1.1. Eliminación de brecha salarial - a igual trabajo igual remuneración					
Distribución del personal en el último año					
Denominación	Nro. de Mujeres	Nro. de Hombres	Total	% de Mujeres	% de Hombres
Número de trabajadores que han recibido incentivos y reconocimientos formales	6	4	10	60%	40%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 18. Comparación del ingreso salarial promedio entre hombres y mujeres según cargos y la diferencia salarial en el registro de la propiedad del cantón cuenca

Número de trabajadores que han recibido incentivos y beneficios			
Denominación	Ingreso salarial promedio hombres	Ingreso salarial promedio mujeres	Diferencia
1. Cargos directivos	2687,33	2132	555,33
2. Cargos medios	1676	1676	0
3. Cargos operativos/ Administrativos	831,33	831,33	0

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen objetivos y metas orientadas a garantizar igualdad de condiciones en la promoción del personal. Se busca crear políticas que junten criterios de paridad de género conforme a la normativa legal vigente, establecer mecanismos de seguimiento para garantizar transparencia en los ascensos y fomentar el desarrollo profesional del talento humano en condiciones equitativas.

Las medidas y acciones revelan una falta de implementación. No se estableció una política formal de promoción con enfoque de género, ni se definieron responsables, fechas de inicio o término. Tampoco se implementó un mecanismo de seguimiento para garantizar la transparencia en los procesos de ascenso. Asimismo, no se realizaron concursos ni pruebas de mérito estructuradas que aseguraran la igualdad de oportunidades en la promoción.

En la verificación, se evidencia la ausencia de documentos oficiales que respalden la política de promoción, la falta de mecanismos de monitoreo y la inexistencia de reportes sobre transparencia en los ascensos. No se cuenta con registros de concursos de promoción, lo que indica que el desarrollo del talento humano en igualdad de condiciones no ha sido garantizado.

10.2.6. Eje 5: Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género.

Tabla 19. Comunicación y campañas interna ejecutadas en el último año con enfoque de género y beneficiarios en el registro de la propiedad del cantón cuenca

5. EJE. - COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO		
1. DIAGNÓSTICO		
1.1. Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género		
Campañas de comunicación internas ejecutadas en el último año		
Conceptos	Total	Beneficiarios
Campañas de difusión de igualdad de género	Total: 4	Todos los servidores y servidoras del registro de la Propiedad

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 20. Campañas de comunicación externa ejecutadas en el último año con enfoque de género en el registro de la propiedad del cantón cuenca

Contenidos de campañas de comunicación externas ejecutadas en el último año		
Contenidos	Las campañas cuentan con esos contenidos	
	SI	NO
Dentro del contenido de las campañas comunicacionales se evidencia:		
Invisibilización del trabajo realizado por mujeres		X
Normalización de aspectos negativos como roles o estereotipos machistas		X
Sexualización de la imagen de la mujer en campañas		X
Comunicación asertiva	X	
Contenido referente a población LGBTI+		X

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen metas y objetivos dirigidos a promover un entorno libre de sesgos de género en la comunicación institucional. Se plantea desarrollar una política para evitar contenidos sexistas, implementar mecanismos de evaluación con perspectiva de género y socializar las medidas adoptadas en los Planes de Igualdad. Estas iniciativas buscan fomentar la equidad en la representación de hombres y mujeres dentro de la organización.

Las medidas y acciones contemplan la ejecución de campañas de comunicación y sensibilización sobre igualdad de oportunidades, el análisis de contenido institucional con perspectiva de género y la socialización de los resultados del diagnóstico y las medidas implementadas. Sin embargo, se observa una falta de asignación presupuestaria para estas acciones, lo que puede afectar su implementación efectiva. Además, la responsabilidad recae principalmente en los departamentos de Comunicación y Talento Humano, sin un mecanismo claro de seguimiento o evaluación de impacto.

En la verificación, la evidencia de las actividades se limita a registros en la plataforma Zimbra y al número de correos enviados. No se menciona la aplicación de indicadores cualitativos o mecanismos de monitoreo que permitan medir el impacto real de las estrategias implementadas. Esto sugiere que, si bien las medidas propuestas abordan la necesidad de eliminar sesgos de género en la comunicación, su efectividad podría verse comprometida por la ausencia de un sistema de evaluación robusto y una estrategia de seguimiento más estructurada.

10.2.7. Eje 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tabla 21. Responsabilidades familiares según estado civil, número de contratados y porcentaje de mujeres y hombres en el registro de la propiedad del cantón Cuenca

6. EJE. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
1. DIAGNÓSTICO					
1.1. Responsabilidades familiares					
Estado civil	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres	% Hombres
Solteras/os	23	9	32	71.88%	28.12%
Casadas/os	31	19	50	62.00%	38.00%
En unión de hecho	2	0	2	100%	0.00%
Divorciadas/os	10	3	13	76.92%	23.08%
Viudas/os	0	0		0%	0.00%
TOTAL	66	31	97	68.04%	31.96%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo

clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 22. Responsabilidades familiares en relación con hijos e hijas según rango de edad y género en el registro de la propiedad del cantón cuenca

1.2. Responsabilidades familiares - hijos/as					
Rango de edades	Nro. Hijos hombres	Nro. Hijas mujeres	Total	% Mujeres	% de hombres
0 - 5 años	5	11	16	68.75%	31.25%
6 - 11 años	10	13	23	56.52%	43.48%
12 - 17 años	11	14	25	56.00%	44.00%
TOTAL	26	38	64	59.38%	40.63%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 23. Responsabilidades familiares, según género en el registro de la propiedad del cantón cuenca

1.3. Responsabilidades familiares: (adultos mayores, personas con discapacidad, enfermedades complejas y/o catastróficas)						
Cuidado de familiares	Nro. Personas	Nro. Mujeres	Nro. Hombres	Total	% de mujeres	% de hombres
Discapacidad	4	4	0	4	100%	0%
Adulto mayor	0	0	0	0	0%	0%
Enfermedades catastróficas y/o de alta complejidad	0	0	0	0	0%	0%
TOTAL	4	4	0	4	100%	0%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

Tabla 24. Mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su acceso por parte de trabajadoras y trabajadores en el registro de la propiedad del cantón cuenca

1.4. Mecanismo de conciliación de vida personal familiar y laboral						
Detalle de mecanismo	Nro. Trabajadoras/es que acceden	Nro. Mujeres	Nro. Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Uso de guardería en la empresa	0	0	0	0	0%	0%
Subsanaciones económicas para guardería	5	2	3	5	40%	60%
Jornadas reducidas	1	1	0	0	100%	0%
Flexibilidad de horarios	0	0	0	0	0%	0%
Teletrabajo	0	0	0	0	0%	0%
Ampliación de permiso de maternidad o paternidad	0	0	0	0	0%	0%
Madre / Padre que acceden a las 2 horas de tiempo de lactancia	4	0	0	0	0%	0%
TOTAL	10	3	3	6	50%	50%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen metas y objetivos para mejorar el acceso y cobijo de derechos relacionados con la vida personal, familiar y en el trabajo, priorizando a grupos vulnerables y promoviendo la igualdad de trato en el sistema retributivo. Entre los objetivos, se encuentran el análisis de registros sobre permisos diferenciados por género, la implementación de procedimientos de conciliación como el teletrabajo y el desarrollo de mecanismos para monitorear la igualdad salarial durante el uso de medidas de conciliación.

Las medidas y acciones incluyen actividades específicas para alcanzar estos objetivos. Para el análisis de acceso a permisos, se contemplan licencias por lactancia, maternidad y cuidado de familiares con discapacidad, con un presupuesto de 85,224 dólares bajo la responsabilidad de Talento Humano, a realizarse desde enero hasta diciembre de 2024. En cuanto a la conciliación de vida personal y laboral, se implementan permisos para teletrabajo y visitas domiciliarias, con un presupuesto de 3,694.26 dólares, también gestionado por Talento Humano dentro del mismo periodo. Para garantizar la igualdad retributiva, se establece el compromiso de asegurar la remuneración completa a quienes utilicen permisos o licencias, sin requerir presupuesto adicional.

En la verificación, se documentan las acciones mediante registros y se miden los resultados a través de indicadores específicos. El acceso a permisos se evidencia mediante acciones de personal registradas, comparando el número de mujeres con acceso a permisos frente al número de hombres. La efectividad de los procedimientos de conciliación se valida con informes de teletrabajo y una comparación similar entre géneros. Para la igualdad retributiva, se utilizan registros de roles de pago, comparando los sueldos promedio de mujeres y hombres que acceden a medidas de conciliación. Esto permite monitorear posibles brechas salariales y discriminar cualquier tratamiento desigual.

10.2.8. Eje 7: Prevención de riesgos con perspectiva de género.

Tabla 25. Medidas de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género realizadas en el último año en el registro de la propiedad del cantón cuenca

7 EJE. - PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
1. DIAGNÓSTICO						
1.1. Análisis de seguridad y salud en el trabajo realizados en el último año						
Medidas de SST con perspectiva de género implementadas	Nro. total de mujeres	Nro. mujeres beneficiadas	% de mujeres beneficiadas	Nro. total de hombres	# hombres beneficiados	% de hombres beneficiados

Estudios realizados para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales	66	0	0%	31	0	0%
Medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales implementadas	66	0	0%	31	0	0%
Análisis antropométrico de uso de Equipo de Protección Personal (EPP) con perspectiva de género.	66	0	0%	31	0	0%
TOTAL			0%			0%

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen metas y objetivos orientados a la evaluación y prevención de riesgos laborales con un enfoque de género. Entre los objetivos se encuentran la valoración de riesgos psicosociales, la implementación de medidas protectoras para mujeres en estado de gestación o lactancia y la dotación de Equipos de Protección Personal (EPP) adecuados considerando las características físicas del personal.

Las medidas y acciones incluyen la identificación y análisis de riesgos en el entorno laboral, priorizando la seguridad de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia. Sin embargo, hasta el momento, estas acciones no han sido implementadas, no se ha asignado presupuesto ni fechas de ejecución, y la responsabilidad recae en el área de la seguridad y la salud ocupacional. Además, se prevé la elaboración de una matriz de EPP que tome en cuenta medidas antropométricas para garantizar la protección adecuada de cada trabajador según su puesto de trabajo.

En la verificación, la falta de implementación impide contar con evidencia documentada o indicadores de medición que permitan evaluar los avances en la seguridad y prevención de riesgos laborales con enfoque de género. Para lograr avances en esta área, es crucial asignar recursos, definir un cronograma y establecer mecanismos de seguimiento que aseguren la ejecución efectiva de estas medidas.

10.2.9. Eje 8: Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.

Tabla 26. Medidas de prevención a la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral en el registro de la propiedad del cantón cuenca

8 EJE. - PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la institución pública, empresa pública, privada y/o centro de trabajo

Análisis de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral

Medidas para la prevención de la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral	NO	SI	NÚMERO	IDENTIFIQUE / NOMBRE DE LA ACCIÓN
Se han efectuado estudios para identificar posibles conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral		X	Todos los servidores y servidoras	Evaluación de riesgo psicosocial
Se han realizado talleres, capacitaciones, programas, etc. para prevenir conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral		X	Todos los servidores y servidoras	Capacitación sobre acoso laboral
Se ha socializado información sobre medidas relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral		X	Todos los servidores y servidoras	Campañas de comunicación
Se han implementado protocolos para atender denuncias relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral		X	Todos los servidores y servidoras	Implementación del protocolo de RPCC

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen metas y objetivos orientados a crear un ambiente laboral seguro, equitativo y libre de violencia. Entre los objetivos se incluyen la implementación de normativas para prevenir la discriminación, la adopción de protocolos institucionales de actuación ante casos de acoso y la provisión de asesoramiento psicológico para víctimas de acoso laboral y acoso sexual.

Las medidas y acciones comprenden la realización de talleres de sensibilización, la difusión de materiales informativos y la creación de mecanismos de denuncia y acompañamiento para víctimas. Sin embargo, hasta el momento, la implementación de estas acciones depende de la asignación de recursos y del compromiso institucional para garantizar su ejecución efectiva. La responsabilidad recae en el área de Seguridad y Salud Ocupacional, que debe establecer estrategias para asegurar su cumplimiento.

En la verificación, la falta de aplicación de ciertas medidas impide contar con evidencia documentada o indicadores que reflejen su impacto. Para avanzar en este proceso, es fundamental establecer un cronograma de ejecución, destinar recursos específicos y diseñar mecanismos de evaluación que permitan monitorear el cumplimiento de los objetivos planteados.

10.2.10. **Eje 9:** Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa.

Tabla 27. Cultura y responsabilidad social corporativa con enfoque de género en el registro de la propiedad del cantón cuenca

9 EJE. - CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

DENOMINACIÓN	NO	SI	DETALLE
1. DIAGNÓSTICO			
1.1. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa			
1. Los objetivos empresariales se han desarrollado con enfoque en perspectiva de género.	X		No se ha implementado. Se recomienda una revisión de los objetivos estratégicos para incluir esta perspectiva.
2. La filosofía de la empresa (valores y creencias) toma en consideración la perspectiva de género.	X		Actualmente, los valores y principios institucionales no incluyen explícitamente este enfoque.
3. Los procesos de calidad (internos y externos) consideran la perspectiva de género.	X		No se ha incorporado la perspectiva de género en los procesos de calidad. Se sugiere su integración en futuras auditorías.
4. La empresa cuenta con acciones de Responsabilidad Social Corporativa que integren la perspectiva de género.	X		No se han desarrollado iniciativas específicas de RSC con enfoque de género.
5. La empresa cuenta con formatos de recopilación y análisis de los procesos relacionados a medidas de igualdad.	X		No se han diseñado herramientas de medición de igualdad. Se recomienda su desarrollo para evaluar avances en equidad de género.
TOTAL	5		

Nota: Elaborado por la autora a partir de la aplicación de la matriz definida por Ministerio del Trabajo en la guía para la elaboración de planes de igualdad y en base la información proporcionada por analistas de talento humano, médica ocupacional, jefa de planificación, psicólogo clínico, analista de compras públicas y analista de comunicación y despacho.

En la planificación, se establecen metas y objetivos orientados a consolidar el compromiso institucional con la igualdad de género. Entre los objetivos principales se encuentran la alineación de los instrumentos empresariales con principios de equidad, la transversalización del enfoque de género en la cultura organizacional y la implementación de criterios de igualdad en la gestión de proveedores.

Las medidas y acciones previstas incluyen la incorporación de estos principios en los caracteres de ética y ordenanzas internas, la conformación de un grupo de gestión para garantizar la transversalización del enfoque de género y la aplicación de métodos de sensibilización obligatorios sobre igualdad y no discriminación en el entorno laboral. Sin embargo, hasta el momento, no se ha asignado presupuesto, responsables ni fechas de ejecución para la implementación de estas acciones.

En la verificación, la falta de ejecución de las medidas en 2024 impide contar con evidencia documentada o indicadores de medición que reflejen avances en la integración del enfoque de género en la empresa. Para garantizar su implementación efectiva, es necesario establecer un cronograma de ejecución, asignar recursos y definir mecanismos de seguimiento que permitan evaluar el impacto de estas acciones.

11. Análisis de los Resultados

El presente análisis se centra en los resultados alcanzados mediante encuestas y entrevistas realizadas en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, abordando los nueve ejes establecidos por

el Ministerio de Trabajo para el diagnóstico previo a la implementación del Plan de Igualdad. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes por cada eje, resaltando tendencias, comparaciones y relaciones significativas en la información recopilada.

Eje 1: Selección y contratación con enfoque de género

Se evidenció que, aunque los procesos de selección se fundamentan en competencias y capacidades, la mayoría de postulantes y contrataciones corresponde a mujeres (36.36% mujeres frente a 63.64% hombres). Sin embargo, en los cargos operativos y administrativos, la proporción de hombres contratados fue significativamente mayor (75%). Esto sugiere que, si bien no se identificaron sesgos en la selección, existen diferencias en la composición del personal por áreas.

Eje 2: Formación y capacitación

El acceso a la formación presenta una mayor participación femenina en capacitaciones dentro del horario laboral (89.4% de mujeres capacitadas frente a 67.7% de hombres). No obstante, fuera de la jornada laboral, los hombres tienen mayor participación (66.7% frente a 0% en mujeres de mandos medios). Esto refleja que la organización de capacitaciones podría representar una barrera para la participación femenina, especialmente en niveles intermedios y directivos.

Eje 3: Promoción y desarrollo profesional

No se registraron promociones formales durante el período evaluado. Sin embargo, se identificaron casos en los que cambios de puesto fueron resultado de decisiones administrativas más que de concursos o pruebas de mérito. Esto sugiere la necesidad de establecer mecanismos estructurados para garantizar equidad en las oportunidades de ascenso.

Eje 4: Eliminación de brecha salarial

Se observó que, en general, los ingresos salariales son similares entre hombres y mujeres en cargos operativos y administrativos. No obstante, en cargos directivos, los hombres perciben un salario superior en promedio (2687,33 frente a 2132 USD). Esta diferencia salarial se debe principalmente a que la máxima autoridad de la institución es un hombre, y por la naturaleza del cargo, su remuneración es más alta. Cabe destacar que este puesto ha sido ocupado anteriormente por una mujer, la Abogada Andrea Brasales, quien ejerció durante dos períodos. La selección de esta posición se realiza mediante concursos de mérito y oposición, en los cuales se otorga un punto adicional a las mujeres, promoviendo

la equidad en el acceso a cargos de liderazgo. A pesar de ello, la brecha salarial en este nivel jerárquico sigue siendo un punto clave de análisis para asegurar una distribución equitativa de los ingresos.

Eje 5: Comunicación corporativa inclusiva

La comunicación corporativa con enfoque de género es un área que requiere mejoras. No se han implementado mecanismos formales para revisar el lenguaje y tratamiento visual de la información desde una perspectiva de igualdad de género. Además, se identificó la falta de capacitaciones específicas en este aspecto.

Eje 6: Conciliación de vida personal, familiar y laboral

Los colaboradores señalaron la necesidad de mayor flexibilidad en los horarios, teletrabajo y distribución equitativa de la carga laboral. Aunque existen permisos establecidos para situaciones familiares, se evidenció que su aplicación es limitada, lo que podría generar dificultades para la concordancia entre la vida profesional y personal.

Eje 7: Prevención de riesgos con perspectiva de género

No se han desarrollado diagnósticos ni acciones específicas para evaluar y mitigar riesgos laborales desde una perspectiva de género. Particularmente, no se cuenta con medidas diferenciadas para proteger a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, lo que representa un punto crítico a mejorar.

Eje 8: Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual

Se identificó que, aunque la mayoría de los encuestados no reportó haber presenciado o experimentado situaciones de acoso, algunos mencionaron sobrecarga laboral injustificada, comentarios inapropiados y tratos desiguales. Además, se detectó la falta de un protocolo claro para la prevención y atención de estos casos.

Eje 9: Cultura organizacional y responsabilidad social corporativa

Si bien se reconoce que es importante la paridad de género en el trabajo, se evidenció la ausencia de acciones concretas para fortalecer una cultura inclusiva. Se sugiere la implementación de capacitaciones continuas y la promoción de valores de respeto y equidad dentro de la organización.

Los resultados obtenidos reflejan que, aunque existen esfuerzos por garantizar la igualdad de género en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, aún persisten brechas en aspectos como la

equidad salarial en cargos directivos, la promoción profesional, la previsión de inseguridades laborales con perspectiva de género y la atención de casos de acoso laboral. La implementación de estrategias estructuradas y sostenibles será esencial para garantizar un ambiente laboral equitativo y libre de discriminación.

12. Interpretación de los Resultados

La interpretación de los resultados del diagnóstico sobre discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca permite identificar las principales brechas de equidad de género dentro de la institución y su relación con las directrices del Plan de Igualdad dispuesto por el Ministerio de Trabajo. A continuación, se presenta la interpretación de los hallazgos con base en el marco teórico y los antecedentes empíricos considerados en el planteamiento del problema.

1. Selección y contratación con enfoque de género

Los datos reflejan una mayor colaboración de mujeres en los procesos de selección y contratación, con un 36.36% de mujeres contratadas frente a un 63.64% de hombres. Sin embargo, en cargos operativos y administrativos, los hombres representan el 75% del personal contratado, lo que sugiere una distribución desigual por área de trabajo. Esto puede estar influenciado por la segregación ocupacional, un fenómeno ampliamente documentado en la literatura sobre igualdad de género, que indica que ciertas posiciones continúan siendo ocupadas predominantemente por un género debido a sesgos históricos y culturales (McKinsey & Company, 2022).

2. Formación y capacitación

Si bien se evidencia una mayor participación femenina en capacitaciones dentro del horario laboral (89.4% de mujeres capacitadas frente a 67.7% de hombres), en capacitaciones fuera del horario laboral la tendencia se invierte, con una mayor participación masculina (66.7% frente a 0% en mujeres de mandos medios). Esto podría estar combinado con la doble carga laboral que afrontan muchas mujeres, adoptando compromisos laborales con tareas del hogar y cuidado familiar, lo que limita su disponibilidad para capacitaciones adicionales. Según

ONU Mujeres (2024), la distribución desigual de las responsabilidades familiares sigue siendo una barrera clave para el desarrollo profesional femenino.

3. Promoción y desarrollo profesional

No se registraron promociones formales durante el período evaluado, lo que indica la falta de un sistema estructurado para la movilidad laboral. La literatura sobre igualdad de oportunidades en el empleo enfatiza la importancia de establecer procesos de promoción transparentes y basados en mérito para evitar la perpetuación de desigualdades estructurales (ILO, 2019). La ausencia de estos mecanismos podría limitar la colaboración de mujeres en lugares de liderazgo, obstaculizando el principio de equidad en el crecimiento profesional.

4. Eliminación de la brecha salarial

Si bien en cargos operativos y administrativos no se identificaron diferencias salariales entre hombres y mujeres, en los cargos directivos se evidenció una brecha salarial significativa (2687,33 USD para hombres frente a 2132 USD para mujeres). Este fenómeno puede explicarse por la estructura jerárquica de la institución, donde la posición de mayor remuneración es ocupada por un hombre. Sin embargo, es importante destacar que este cargo ha sido ocupado anteriormente por una mujer (la Abogada Andrea Brasales), lo que sugiere que el acceso a estos puestos no está restringido por género. Además, el proceso de selección para estos cargos incluye concursos de mérito y oposición, en los cuales se otorga un punto adicional a las mujeres para fomentar la equidad. A pesar de estos esfuerzos, la diferencia salarial en los niveles directivos sigue siendo un desafío, lo que evidencia la necesidad de continuar con políticas de equidad retributiva.

5. Comunicación corporativa inclusiva

Se identificó la ausencia de estrategias claras para garantizar una comunicación inclusiva dentro de la organización. No existen mecanismos formales para revisar el lenguaje y tratamiento visual de la información con un enfoque de género. Investigaciones previas han

demostrado que la inclusión de una comunicación corporativa con perspectiva de género contribuye a fortalecer la cultura organizacional y a reducir los estereotipos en el ambiente laboral (ONU Mujeres, 2024).

6. Conciliación de vida personal, familiar y laboral

Se evidenció que, aunque existen permisos establecidos para situaciones familiares, su aplicación es limitada, lo que podría dificultar la conciliación entre la vida en el trabajo y personal. La falta de flexibilidad en horarios y la distribución desigual de la carga laboral pueden contribuir a esta problemática. Estudios han demostrado que las políticas de conciliación laboral aumentan la productividad y reducen la rotación de personal, beneficiando tanto a empleados como a la organización (ILO, 2023).

7. Prevención de riesgos con perspectiva de género

No se han desarrollado diagnósticos ni acciones específicas para evaluar y mitigar riesgos laborales desde una perspectiva de género. La falta de medidas diferenciadas para proteger a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia representa una deficiencia importante, ya que las normativas internacionales recomiendan adaptar las condiciones laborales para garantizar su bienestar (OIT, 2019).

8. Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual

A pesar de que la mayoría de los encuestados no reportó haber presenciado o experimentado situaciones de acoso, algunos mencionaron sobrecarga laboral injustificada, comentarios inapropiados y tratos desiguales. La ausencia de un protocolo formal para la prevención y atención de estos casos sugiere la necesidad de implementar medidas estructuradas para prevenir estas problemáticas y ofrecer un mecanismo claro de denuncia y apoyo.

9. Cultura organizacional y responsabilidad social corporativa

Se evidenció una falta de iniciativas concretas para promover una cultura

organizacional inclusiva. Aunque existe conciencia sobre la importancia de la igualdad de género, no se han implementado capacitaciones regulares ni estrategias específicas para fortalecer valores de equidad en el ambiente laboral. La inclusión de programas de sensibilización y formación continua podría contribuir a transformar la cultura organizacional hacia un enfoque más equitativo.

Los hallazgos obtenidos revelan avances en la inclusión de mujeres en procesos de selección y capacitación, pero también resaltan brechas significativas en promoción profesional, eliminación de la brecha salarial y prevención del acoso laboral. La implementación de estrategias estructuradas basadas en el marco normativo y en buenas prácticas internacionales es clave para garantizar la igualdad de oportunidades dentro de la institución.

13. Conclusiones

El presente trabajo sobre la igualdad de género en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca ha permitido identificar avances y desafíos en la implementación de medidas para garantizar un ambiente laboral equitativo. Posteriormente, se presentan las principales conclusiones procedentes del análisis de los resultados:

1. **Avances en igualdad de género:** Se ha observado una participación activa de mujeres en procesos de selección y capacitación, lo que refleja un esfuerzo institucional por fomentar la equidad. Sin embargo, aún persisten diferencias en la distribución del personal por áreas y niveles jerárquicos, lo que evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo políticas de inclusión.
2. **Brecha salarial en cargos directivos:** Aunque la equidad retributiva se mantiene en cargos operativos y administrativos, se identificó una brecha salarial en niveles directivos. Esta situación responde a la estructura jerárquica y a la ocupación del cargo de mayor remuneración por un hombre. Si bien el proceso de selección de la máxima

autoridad es transparente y basado en mérito, es fundamental continuar monitoreando las políticas salariales para garantizar equidad en todos los niveles.

3. **Falta de promoción y desarrollo profesional:** No se registraron ascensos formales en el período evaluado, lo que indica la ausencia de un sistema estructurado de movilidad laboral. La implementación de procesos de promoción basados en mérito y oportunidades equitativas es clave para fortalecer el desarrollo profesional dentro de la institución.
4. **Ausencia de mecanismos formales para prevenir acoso y discriminación:** A pesar de que la mayoría de los encuestados no reportó haber experimentado acoso laboral o sexual, algunos indicaron haber enfrentado sobrecarga laboral injustificada y comentarios inapropiados. La falta de un protocolo claro para la prevención y atención de estos casos resalta la necesidad de establecer mecanismos formales de denuncia y seguimiento.
5. **Desafíos en conciliación laboral y personal:** La ausencia de flexibilidad en los horarios y la aplicación restringida de permisos por responsabilidades familiares pueden dificultar la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Realizar políticas de teletrabajo y horarios flexibles podría mejorar el equilibrio entre ambas esferas.
6. **Carencia de estrategias de comunicación inclusiva:** No se han desarrollado mecanismos para garantizar el uso de un lenguaje y una representación equitativa en la comunicación institucional. Incorporar guías de comunicación inclusiva y capacitaciones en este ámbito permitiría fortalecer la cultura organizacional con enfoque de género.

Orientaciones y sugerencias

A partir de los hallazgos del estudio, se proponen las siguientes acciones para fortalecer la equidad de género dentro de la organización:

- Implementar un plan de trabajo para la promoción profesional equitativa, garantizando que los ascensos se realicen mediante procesos claros y transparentes.
- Diseñar e implementar un protocolo sobre prevención y la atención de casos de acoso laboral y discriminación.
- Desarrollar programas de capacitación en comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.
- Promover políticas de flexibilidad laboral y permisos equitativos para la concordancia de la vida personal y profesional.
- Fortalecer el monitoreo de la equidad salarial y garantizar la aplicación de buenas prácticas de retribución equitativa.

Limitaciones del estudio y futuras investigaciones

El estudio muestra algunas restricciones que corresponden ser consideradas en futuras investigaciones:

- La información se basa en datos autoinformados a través de encuestas y entrevistas, lo que podría generar sesgos de respuesta.
- No se incluyeron variables como la percepción de clima organizacional o la satisfacción laboral, que podrían influir en la equidad de género.
- Se recomienda realizar estudios longitudinales para evaluar la evolución de las brechas de género en el tiempo y medir el impacto de las medidas implementadas.

En conclusión, los datos obtenidos de este estudio demuestran avances y desafíos en la igualdad de género dentro del Registro de la Propiedad. La aplicación de estrategias estructuradas y la mejora continua en la gestión de la equidad laboral serán fundamentales para consolidar un ambiente inclusivo y libre de discriminación.

14. Referencias bibliográficas

Trabajos citados

- Asamblea Nacional. (enero de 2023). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Quito, Ecuador. Recuperado el 21 de noviembre de 2024, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Einarsen and Hoel. (2023). *Revista de Psicología de la Salud Laboral*. Obtenido de <https://www.apa.org/pubs/journals/ocp>
- Einarsen, S. H. (2022). *Acoso y bullying en el lugar de trabajo*. Obtenido de <https://doi.org/10.1201/9780429462528>
- El Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021). Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 . Obtenido de https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/221129-AGENDA-CNIG-ONU_V6-2_compressed.pdf
- Ellery Campbell y Ali Gall. (2023). *Discriminación de género en los despidos y castigos laborales*. Obtenido de <https://commons.trincoll.edu/economicsofgender/2023/12/07/gender-discrimination-in-firing-and-workplace-punishment/>
- Estrategia Nacional . (2021). *Equidad e Igualdad de Género de la Casa Blanca*. Obtenido de <https://www.whitehouse.gov/es/>
- Foro Económico Mundial. (20 de 06 de 2023). *Informe sobre la brecha de género a nivel mundial 2023*. (I. s. 2023, Editor) Obtenido de <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- La Organización Internacional del Trabajo . (2024). *Carmen Bueno: “La violencia y el acoso laboral impactan a la sociedad en su conjunto”*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/article/carmen-bueno-la-violencia-y-el-acoso-laboral-impactan-la-sociedad-en-su#:~:text=190%20de%20la%20OIT%2C%20entendemos,susceptibles%20de%20causar%2C%20un%20da%C3%B1o>
- Ley de Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo. (2019). Registro Oficial No. 73 , 05 de Noviembre 2019. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/resolucion_CNII-ST-RA-002-2019_protocolo_prevenccion_atencion Eliminacion_acoso_hostigamiento_laboral.pdf#:~:text=%2D%20Presentaci%C3%B3n%20de%20una%20denuncia.,de%20este%20tipo%20de%20compor
- Ley de Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo. (2024). LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO. Obtenido de <https://burotributario.com.ec/ley-organica-reformatoria-para-la-erradicacion-de-la-violencia-y-el-acoso-en-todas-las-modalidades-de-trabajo/#:~:text=La%20ley%20plantea%20reformas%20a,identidad%2C%20difusi%C3%B3n%20de%20informaci%C3%B3n%2>
- Ley Orgánica de Igualdad . (2020). *CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/codigo-organico-de-la-economia-social-de-los-conocimientos-creatividad-e-innovacion/>
- Matthiesen y Einarsen. (2023). *Bullying en el trabajo: Definición, prevalencia, antecedentes y consecuencias*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281875418_Bullying_in_the_workplace_Definition_prevalence_antecedents_and_consequences/citations
- McKinsey & Company. (2022). La diversidad triunfa: por qué importa la inclusión. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- McKinsey. (2022). *La diversidad triunfa: por qué importa la inclusión*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Michael E. Mor Barak. (2022). *Gestión de la diversidad: hacia un lugar de trabajo globalmente inclusivo*. Obtenido de <https://us.sagepub.com/en-us/nam/author/michalle-e-mor-barak>
- Ministerio de trabajo. (2024). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-013. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2024-013-signed>

- Ministerio del Trabajo. (2023). *Guía Práctica para Diagnósticos y Elaboración de Planes de Igualdad*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Guía para la elaboración del Plan de Igualdad*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>
- Mondy , R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* . 9a. edición .
- OIT, UE y ONU Mujeres. (2020). *Empoderamiento de las mujeres en el trabajo: políticas y prácticas empresariales para la igualdad de género*. Obtenido de <https://www.weps.org/resource/empowering-women-work-company-policies-and-practices-gender-equality>
- ONU MUJERES. (2024). ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Organización de Naciones Unidas. (2024). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 13 de noviembre de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Othón , J. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria .
- Registro de la Propiedad cantón Cuenca. (2024). Obtenido de <https://www.regprocue.gob.ec/registropropiedad/>
- Salud mental de San José. (2024). *Comprender los efectos del acoso laboral en la salud mental y cómo recuperarse*. Obtenido de <https://sanjosementalhealth.org/mental-health/mental-health-impact-of-workplace-harassment/>