

ECOSISTEMA DE ECONOMÍA VIOLETA. RETOS Y DESAFÍOS EN EL ECUADOR

VIOLET ECONOMY ECOSYSTEM. CHALLENGES IN ECUADOR

Magdalena Pinargote Moncayo ^{1*}

¹ Emprendedora independiente. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3243-1683>. Correo: mmagdalenapinargote@gmail.com

* Autor para correspondencia: mmagdalenapinargote@gmail.com

Resumen

En Ecuador nace una propuesta de modelo económico llamada Economía Violeta, con el firme propósito de eliminar barreras para acceder a oportunidades en igualdad de condiciones y con ello reducir la brecha entre hombres y mujeres dentro del aspecto laboral. La presente investigación tuvo como objetivo analizar los retos y desafíos del Ecosistema de Economía Violeta, basado en la realidad de la zona 4 de Ecuador. La metodología empleada se basó en el paradigma positivista y enfoque cuantitativo, a través de una investigación de campo tipo descriptiva. La población de estudio fueron los actores que conforman el Ecosistema de Economía Violeta, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas, siendo analizado por medio de Estadística Descriptiva. Los resultados obtenidos muestran que en la actualidad existen roles divididos entre el hombre y la mujer; a pesar de aquello si existe igualdad de oportunidades laborales lo que debilita el techo de cristal dentro de la zona 4 de Ecuador. Siendo necesario, mayor difusión para continuar fortaleciendo y socializando el rol protagónico de la Economía Violeta para alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y equitativa para todos.

Palabras clave: Ecosistema; economía violeta; techo de cristal; equidad de género; inclusión laboral

Abstract

In Ecuador, a proposal for an economic model called the Violet Economy was born, with the firm purpose of eliminating barriers to access opportunities on equal terms and thereby reducing the gap between men and women within the labor aspect. The objective of this research was to analyze the challenges of the Violet Economy Ecosystem, based on the reality of zone 4 of Ecuador. The methodology used was based on the positivist paradigm and quantitative approach, through a descriptive field research. The study population were the actors that make up the Violet Economy Ecosystem, to whom the survey technique was applied for data collection through a questionnaire of closed questions, being analyzed through Descriptive Statistics. The results obtained show that currently there are roles divided between men and women; Despite that, there is equal employment opportunities, which weakens the glass ceiling within zone 4 of Ecuador. Being

necessary, greater dissemination to continue strengthening and socializing the leading role of the Violet Economy to achieve a more just, inclusive and equitable society for all.

Keywords: *Violet economy; ecosystem; glass roof; gender equality; labor inclusion*

Fecha de recibido: 25/05/2023

Fecha de aceptado: 06/07/2023

Fecha de publicado: 07/07/2023

Introducción

A nivel mundial siempre se ha conocido que las mujeres han tenido una participación desigual en las esferas pública y privada de la vida, y han luchado por subsanar estos roles impuestos por parámetros heteronormativos y patriarcales, modificando esta realidad por una igualdad de género más equitativo y justa. En América Latina, las mujeres han accedido a mayores lugares en la esfera del trabajo productivo, pero de manera asimétrica en ciertas ramas de la actividad y con dificultades para acceder a puestos jerárquicos, cargando con ellos la responsabilidad del trabajo en el hogar.

La participación en la vida laboral de las mujeres ecuatorianas es del 48° de 153 países del ranking mundial, según el Índice Global de la Brecha de Género (2020), este documento examina el progreso realizado por hombres y mujeres en relación con las diferencias relativas que deben cambiarse para abordar estas dimensiones. entonces la interrogante parte del entender ¿Cuáles son los retos y desafíos del Ecosistema de Economía Violeta, dentro de la zona 4 de Ecuador?, la interrogante hace referencia al objetivo general de la investigación que es analizar los retos y desafíos del Ecosistema de Economía Violeta, basados en la realidad de la zona 4 de Ecuador.

En este contexto, para hacer un mundo más justo, nació la Economía Violeta, un modelo que pretende reducir la brecha entre hombres y mujeres en los ámbitos laboral, educativo, económico, político y social, en un esfuerzo por dar pasos hacia un mundo más inclusivo donde todos puedan alcanzar el bienestar (Morán & Tapia, 2021, párr. 1).

Se elabora la estructura de esta investigación, iniciando con una revisión literaria, documental con base en datos indexados apoyado con la operacionalización de variables; entre los referentes teóricos relevantes que orientaron el estudio se encuentran Coba (2020), Morán y Tapia (2021), Cohen (2018), Tapia (2022), Carballo (2020), entre otros y se complementó con una metodología cuantitativa a nivel descriptiva dentro de la zona 4 de Ecuador, adicionalmente se analizan los resultados y se culmina con la discusión y conclusión de la investigación.

Por tal motivo, esta investigación se convierte en elemento de gran aporte para la comunidad científica y por ende para la zona 4 de Ecuador, ya que contiene información relevante de los autores que componen el Ecosistema de Economía Violeta, analizando sus experiencias, obstáculos que han enfrentado entre otros factores, con lo cual servirá de guía para futuras investigaciones.

Reconocer y valorar la contribución de las mujeres en todo el mundo, es un tema de justicia y derecho, y es una de las tantas razones que se presenta a la Economía Violeta como propuesta de modelo económico donde se pretende eliminar barreras para acceder a oportunidades en igualdad de condiciones reduciendo las brechas de género y construyendo una sociedad equitativa.

Por lo tanto, cerrar la brecha de género es un fuerte reto y desafío de Economía Violeta y debe ser un pilar fundamental en cualquier agenda económica orientada a una sociedad más democrática, productiva e incluyente para establecer verdaderas relaciones de equidad, así se demuestra en los lineamientos de los elementos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS (2021), metas que se esperan lograr hasta 2030.

Antecedentes del papel de la mujer en la economía

La historia relata del sometimiento de la mujer a la figura masculina a nivel mundial. A partir de ello, se encuentran roles totalmente divididos para ambos y la diferencia se ve más radical cuando se emergen dentro del hogar (Calderón & Chávez, 2022). En consecuencia, a la mujer se la considera como pieza fundamental en la vida familiar. El ignorar por completo la existencia de una problemática da paso a que se generen nuevas barreras que afectan directamente a las mujeres.

A lo largo de la historia ecuatoriana, el aporte de la mujer se ha observado en varios campos y su lucha constante ha impulsado el logro de derechos, como el derecho al voto y con ello la participación en la política, así se expresa en la nueva Constitución de 1835, la cual suprime el requisito de ser varón y la edad se reduce a 18 años (Zambrano, 2014, pág. 15)

Según el Índice Global de la Brecha de Género (2020) Ecuador tiene una brecha de género del 72%, con este porcentaje, se sitúa en el puesto 48° del ranking de brecha de género a nivel mundial. Este índice analiza la división de los recursos y oportunidades entre hombres y mujeres en 153 países, mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación de la economía, laboral, política, acceso a la educación y esperanza de vida.

Como lo refiere este ranking, la brecha de género en Ecuador es preocupante, sin embargo, esta situación de inequidad se da en todos los países del mundo, incluso en los llamados desarrollados. Este estudio mundial concluye que, si las mejoras continúan, recién para el año 2133 se logrará cerrar la brecha de género, prácticamente más de 100 años.

Según cifras del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2020) el 51% de la población ecuatoriana está conformada por mujeres, frente al 49% de hombres, es decir, la población femenina, es mayor que la masculina, aunque existiendo superioridad numérica, las mujeres, no tienen los mismos beneficios que los hombres a nivel general.

En 2020, Coba refiere entonces que la interrogante surge del: “¿Por qué no hay más mujeres en puestos de alta gerencia?” (pág. 1). Y la respuesta está, en que existen varias razones entre las cuales están: Estereotipos caducos, discriminación y sesgo de género. Para ello menciona que, así lo sostiene el reporte de la Superintendencia de Compañías, donde se explica que la brecha es general en el ámbito laboral. Factores como la problemática en la conciliación de tareas en el hogar o la falta de flexibilidad en el horario de trabajo, hacen que en el Ecuador la tasa de participación laboral de las mujeres sea de 42.45% mientras que la de los hombres llega a 57.46%.

El estudio resalta además que, las empresas con mayor presencia de mujeres en sus presidencias se encuentran en los sectores de construcción e inmobiliaria y de servicios. Eso responde a que algunas de sus grandes compañías están actuando para reducir la brecha de género; agrega además que, las empresas lideradas por mujeres son más eficientes con sus recursos y países como Ecuador que son susceptibles al estancamiento de su economía, trabajar en igualdad laboral y con ella en la presencia de más mujeres en cargos directivos, es fundamental, ya que aumenta la productividad. La productividad es un indicador relevante porque está asociado al crecimiento corporativo a largo plazo, permitiendo incrementar las ventas, la utilidad, la internacionalización y otras variables de las empresas, sostiene el reporte.

Economía Violeta

En un intento para hacer un mundo más equilibrado nació la Economía Violeta, un modelo que pretende reducir las brechas entre hombres y mujeres en los ámbitos social, educativo, económico y político. Busca avanzar hacia un mundo más inclusivo donde todos alcancemos el bienestar: Esto es la base de Economía Violeta (Morán & Tapia, 2021)

Actualmente se ha asignado colores a las economías, según los elementos a los cuales pertenece, tal como se describe a continuación:

- La Economía Verde tiene como objetivo cuidar el planeta aprovechando al máximo los recursos, “el concepto de Economía Verde es una de las estrategias globales para enfrentar la crisis económica y ambiental que sufren las sociedades contemporáneas” (Vargas et. al, 2017, pág. 175).
- La Economía naranja se enfoca a los ingresos que provienen de las artes y la cultura, “en este tipo de Economía se agrupa la cultura, el talento, la creatividad, así como las diferentes maneras posibles de monetizarlo a través de diversas actividades culturales” (González, 2020, pág. 455).
- La Economía de color azul se relaciona con los beneficios del océano, “La Economía azul exhorta a los países en desarrollo a optimizar los beneficios procedentes de su ambiente marino” (Crespo & Jiménez , 2021, pág. 10).

Manifiestan Morán & Tapia (2021) que solo era de tiempo para que la economía impulsada por las mujeres escogiesen a un color y este recayó en el Violeta, color emblemático de la lucha por la reivindicación de derechos de todas las mujeres.

- La Economía Violeta, es una manera de cumplir con los ODS (2021) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), metas que se esperan lograr hasta el 2030.



Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Nota: Objetivos involucrados directamente con Economía Violeta.

No se descarta, que Economía Violeta es el camino para conseguir estos objetivos. Es decir, aumentar las oportunidades laborales, garantizar el derecho a la educación y eliminar las brechas salariales, cambiarían tanto la estructura social y económica que beneficiaría a todos por igual (Tapia, 2022).

La problemática radica, en que la sociedad no percibe a un grupo como parte de esta, y a la vez ignoran su existencia, condiciones, necesidades y sus exigencias.

Retos y desafíos de Economía Violeta

De Economía Violeta se comenzó a hablar en Ecuador recién en el año 2019. Manifiestan Morán & Tapia (2021) que la Organización y Promoción de la Economía Violeta, utilizó este concepto para impulsar el crecimiento de la economía a través de la igualdad de género, es respuesta a la desigualdad socioeconómica del país. Continúan mencionando que, el modelo económico violeta promueve incorporar más mujeres en los cargos de la alta dirección como gerencias. También como reto y desafío, se busca darles igualdad de oportunidades y condiciones a las mujeres dentro del mercado laboral. Además, Economía Violeta parte del reconocimiento de que las brechas existen. Nace de saber que los problemas económicos se agravan por el género de quién los enfrente.

La falta de mujeres no se da solo en las presidencias gerenciales, sino en los cargos directivos. En la última encuesta realizada por el INEC (2020) en el año 2018, solo el 26% de miembros de directorios eran mujeres en el país. En la actualidad ecuatoriana se pueden reconocer actitudes de discriminación de manera cotidiana.

Considera Coello (2016), “a pesar de que la cultura ecuatoriana es machista y racista, la mayoría de la sociedad no reconoce serlo, aunque en la vida diaria se demuestre lo contrario” (pág. 108) parte de la población ecuatoriana niega la existencia de las problemáticas de exclusión e intolerancia, sin embargo, en la realidad se puede evidenciar varias conductas que prueban su plena vigencia en las relaciones sociales y humanas, colocando serias barreras en la vida profesional de las mujeres.

Romper el techo de cristal es empezar desde casa, lograr equilibrio en el hogar, ser conscientes de que los hombres gobiernan el mundo y hay espacios escasos para mujeres en la parte pública, privada y más donde se hacen las leyes. Las mujeres tienen la capacidad de liderazgo, son mucho más resilientes y este liderazgo está comprobado al tomar estas oportunidades, no porque somos mujeres, sino por méritos en una cultura corporativa auténtica e inclusiva (Tapia, 2022)

Por lo tanto, esta denominación de techo de cristal crea barreras que invisibilizan y dificultan a las mujeres el acceso a puestos de alta gerencia.

Se denomina “techo de cristal” a la limitación no declarada en las organizaciones para que las mujeres ocupen cargos directivos. El término fue utilizado por primera vez en 1978 por la consultora estadounidense de management Marilyn Loden para llamar la atención sobre las **barreras invisibles** que encontraban mujeres altamente calificadas cuando pretendían acceder a los puestos más altos. (Cohen, 2018, pág. 1)

Sin duda alguna, uno de los retos más desafiantes para la sociedad, es convertirse en actor responsable, que aporte y fomente el desarrollo del ecosistema de Economía Violeta, como valor compartido.

Ecosistema de Economía Violeta.

Eliminar la brecha de género involucra a varios sectores de la sociedad civil, las empresas privadas, ONGs, al Estado y hasta la comunidad internacional. Los actores involucrados en el funcionamiento de la Economía Violeta forman parte de un ecosistema, así lo manifiestan Pesantez et. al. (2020) y recalcan: para que el desarrollo social y económico suceda en igualdad de condiciones, es necesario que ese ecosistema esté bien articulado, así será impararable. A continuación, se representa el Ecosistema de Economía Violeta con todo su entorno.

De acuerdo a Llanes et.al. (2021) refiere que “el ecosistema puede ser visto como un conjunto de actores interconectados que se organizan en un espacio común para la creación de valor compartido, a través de un flujo continuo de actividades” (pág. 9).

Contextualizan Morán & Tapia (2021) el ecosistema que envuelve a la Economía Violeta, va más allá de la inclusión financiera, comienza con garantizar el acceso a educación de calidad para las niñas y adolescentes, lo que incrementa sus posibilidades de conseguir un empleo pleno cuando crezcan. Además, incluye el acceso a salud de calidad para reducir la mortalidad materna y acceder a métodos anticonceptivos para prevenir embarazos no deseados.

Como lo indican estos autores, es responsabilidad de cada miembro de esa comunidad trabajar en conjunto para crear un ambiente sano, inclusivo, en armonía y equitativo que, siguiendo las recomendaciones de

organizaciones internacionales, el Estado promueva la participación económica de las mujeres con beneficios para las empresas y que los empleadores las contraten en igualdad de condiciones que los hombres.

Ley de Economía Violeta en Ecuador

Consideran Morán & Tapia (2021) que Economía Violeta, es parte de una Política Pública ecuatoriana, por los Derechos Económicos y una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. La cual busca incentivar la productividad y generar oportunidades con el propósito de tener una sociedad más equilibrada e inclusiva. Cabe indicar que esta política ya se realiza en otros países y dentro de la región, Ecuador es pionero en aplicarla como propuesta incentivada en el Gobierno del Lcdo. Lenin Moreno Garcés¹, ex presidente de la República del Ecuador (Moreno, Ramírez, De la Oliva, & Moreno , 2018).

En Ecuador, desde la aprobación de la Constitución del 2008, se han establecido nuevas directrices para la política pública vinculada a la igualdad y paridad de género. Dentro de este contexto se anhela que la participación de las mujeres sea más equitativa (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2009).

El artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador especifica que: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso de empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (2008, pág. 104).

Los beneficios de la Ley Orgánica de Economía Violeta (2021) Registro Oficial N°. 522 de 24 Agosto del 2021, está entre otros puntos, promover la licencia de maternidad y lactancia compartida, paridad de género en la conformación de directorios, paridad salarial y eliminación de prácticas discriminatorias.

Además, establece deducciones especiales para las empresas por la creación de plazas de trabajo para mujeres, tener porcentajes mínimos para incluir pasantes de género femenino y paridad de género en los directorios empresariales y eliminar prácticas discriminatorias como la desigualdad salarial, entre otras directrices.

Dentro de los objetivos estratégicos, se contemplan tres ejes: Ampliar las opciones financiera, activos productivos y mercados para mujeres. Proteger el empleo, reduciendo las barreras que enfrentan para acceder y permanecer en ellos y por último. Generar alternativas para mujeres trabajadoras para revertir los roles de género.

Dentro del Ámbito de acción de la Política Pública Economía Violeta, será de aplicación nacional, con la intervención de instituciones públicas, financieras y aliados estratégicos que, promoveran el acceso de las mujeres al trabajo digno, así como recursos materiales, financieros y de conocimiento, para impulsar su autonomía económica y contribuir en el cierre de brechas y barreras que enfrentan las mujeres para una vida libre de violencia y en igualdad de derechos.

¹ Lenin Boltaire Moreno Garcés (Nuevo Rocafuerte, Orellana; 19 de marzo de 1953) político y empresario ecuatoriano. Se desempeñó como presidente del Ecuador desde el 24 de mayo de 2017 hasta el 24 de mayo de 2021. Antes de ser el primer mandatario, ocupó el cargo de vicepresidente en dos periodos del gobierno de Rafael Vicente Correa Delgado (2007-2009 y 2009-2013). **Website:** Buscabiografias.com

Esta Ley por lo tanto, aspira producir impactos en la vida de las mujeres, modificando las condiciones de desigualdad que enfrentan en las esferas laborales, económica y social. Y el logro dependerá del conjunto de intervenciones articulados en una responsabilidad compartida entre el sector público y sector privado, contando con los organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil y academia, como aliados estratégicos.

Materiales y métodos

La investigación estuvo orientada por el enfoque cuantitativo en correspondencia con el paradigma positivista, porque permitió analizar los retos y desafíos al que se enfrenta el ecosistema de Economía Violeta. Al respecto, para Monroy & Nava (2018) este enfoque se basa en medir las propiedades de los fenómenos, la información producida e interpretada es cuantificable, por lo que se puede calcular y medir. Mediante el uso de este tipo de investigación cuantitativa se conoció, analizó e interpretó las brechas entre hombres y mujeres en los distintos aspectos dentro del ecosistema de Economía Violeta.

En relación con lo expuesto, el estudio se desarrolló bajo un nivel descriptivo, el cual se refiere según Rodríguez (2020) la “investigación que provee un retrato preciso de las características de un individuo en particular, de una situación o de un grupo” (pág. 24). Con este concepto se consideró el desenvolvimiento de los involucrados en el ecosistema de economía violeta para afrontar sus retos y desafíos dentro de la zona 4 de Ecuador.

En correspondencia con lo anterior, para esta investigación se adoptó un diseño de campo, puesto que toda la recolección de datos se realizó dentro de la zona 4 de Ecuador, escenario objeto de estudio. De acuerdo a Baena (2014) el propósito de los métodos de investigación de campo específicos es recopilar y registrar adecuadamente los datos relevantes para el tema elegido como materia de investigación (pág. 23).

La población de estudio fue la zona 4 de Ecuador y se tomó los resultados del último censo de población de las provincias de Manabí y Santo Domingo (1.737.793 habitantes). Para obtener la muestra de estudio se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(1737793)}{(1737793)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{1668976,397}{4345,4429}$$

$$n = 384$$

Donde:

Z= Nivel de confianza (1,96)

N= Población-Censo (1'737.793)

p= Probabilidad de ocurrencia (0,5)

q= Probabilidad de no ocurrencia (0,5)

e= grado de error (0,05)

n= Tamaño de muestra (384)

Figura 2. Valor de fórmula para población finita.

Nota: Población de la Zona 4 de Ecuador, según el último censo (INEC, 2020)

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, se redactó una guía de preguntas cerradas dicotómicas para evitar que los datos se dispersen y de esta manera facilitar el proceso de la información.

Asi mismo, se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas como instrumento de recolección de datos, este instrumento se enmarcó en preguntas dirigidas a conocer los retos y desafíos del ecosistema de Economía Violeta, y con ello se tabularon y analizaron los resultados a través de una estadística descriptiva, en una base de datos con el apoyo de una hoja de cálculo de Microsoft Office llamada Excel.

En 2012, Arias ha concluido que “las fuentes de información pueden ser documentales (proporcionan datos secundarios), y vivas (sujetos que aportan datos primarios)” (pág. 27). Bajo este concepto, las fuentes de información utilizadas para el desarrollo de esta investigación fueron primaria y secundaria:

- Fuente primaria, mediante la encuesta a los distintos actores que conforman el ecosistema de Economía Violeta de la zona 4 de Ecuador.
- Fuente secundaria, mediante estudios científicamente publicados, podcast, entrevistas y artículos documentales relacionados con Economía Violeta como objeto de estudio.

Para esta investigación se han considerado las herramientas, técnicas y fuentes de información descritas para dar respuestas a los objetivos planteados y como en toda investigación, el motivo por el cual se utilizaron estos diseños fue para fomentar y enriquecer al ecosistema de Economía Violeta, aportando con materiales confiables para futuras investigaciones en la Academia.

Resultados y discusión

La técnica de la encuesta utilizada, constó de 2 secciones, donde la primera sección se sustrajo datos informativos de los encuestados tales como: edad, género, estado civil, nivel académico, sector económico y ocupación laboral; mientras que en la segunda sección se realizaron preguntas relevantes para el tema de estudio, las cuales se detallan a continuación:

Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas emitidas por habitantes de la zona 4 de Ecuador para la variable Economía Violeta, dimensión “Objetivos para lograr”, sub. dimensión “Equidad”.

Ítems	SÍ		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
1. ¿En la actualidad, cree usted que existen roles divididos entre el hombre y la mujer?	223	58%	161	42%	384	100%

Las respuestas emitidas, indican que el 58% de los encuestados creen que en la actualidad sí existen roles divididos entre el hombre y la mujer, frente al 42% que indican lo contrario.

Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas emitidas por habitantes de la zona 4 de Ecuador para la variable Economía Violeta, dimensión “Objetivos para lograr”, sub. dimensión “Igualdad”.

Ítems	SÍ		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
2. Dentro de su entorno laboral. ¿Existen oportunidades, independientemente de la identidad de género?	236	61%	148	39%	384	100%

El 61% de los encuestados afirman que dentro de su entorno laboral sí existen oportunidades, independientemente de la identidad de género, mientras que el 39% manifiestan que no existen.

Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas emitidas por habitantes de la zona 4 de Ecuador para la variable Economía Violeta, dimensión “Objetivos para lograr”, sub. dimensión “Eliminación de barreras invisibles, techo de cristal”.

Ítems	SÍ		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
3. Dentro de su entorno laboral. ¿Existen barreras invisibles (techo de cristal), que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de alta gerencia?	73	19%	311	81%	384	100%

De los encuestados el 19% afirman que si existen barreras invisibles (techo de cristal), que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de alta gerencia, frente al 81% que perciben lo contrario.

Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas emitidas por habitantes de la zona 4 de Ecuador para la variable Ecosistema, dimensión “Sectores involucrados”, sub. dimensión “sociedad civil”.

Ítems	SÍ		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
4. ¿Conoce usted, el significado de Economía Violeta??	69	18%	315	82%	384	100%

La mayoría, el 82% de los encuestados afirman no conocer el significado de Economía violeta mientras que solo el 18% indican conocerle.

Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas emitidas por habitantes de la zona 4 de Ecuador para la variable Ecosistema, dimensión “Sectores involucrados”, sub. dimensión “Empresa privada”.

Ítems	SÍ		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
5. Dentro de su entorno laboral ¿Se sensibiliza al personal sobre la equidad de género a través de la comunicación interna?	219	57%	165	43%	384	100%

El 57% de los encuestados afirman que dentro de su entorno laboral si se sensibiliza al personal sobre la equidad de género a través de la comunicación interna frente al 43% que manifiestan que no se realiza dentro de su entorno laboral.

Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas emitidas por habitantes de la zona 4 de Ecuador para la variable Ecosistema, dimensión “Sectores involucrados”, sub. dimensión “Estado”.

Ítems	SÍ		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
6. ¿Conoce usted si el Estado promueve programas que brinden apoyo e inclusión a la mujer?	121	32%	263	68%	384	100%

La gran mayoría el 68% de los encuestados afirman no conocer los programas que el Estado promueve en beneficio al apoyo e inclusión a la mujer, frente al 32% que indican si conocer aquellos programas.

Discusión

Dentro de los datos informativos de la primera sección del cuestionario, el rango de edad se ha centrado entre 18 a 50 años, de los cuales el 68% fueron mujeres, siendo el 45% solteros con el 66% de nivel académico superior, desempeñándose en el sector público el 36% de los encuestados.

En la segunda sección, las respuestas emitidas en la Tabla 1, demuestra que todavía existen roles bien marcados que siguen abriendo brechas que separan al hombre de la mujer en las actividades cotidianas. Al respecto, Duarte & García (2016) afirman que hay muchos estereotipos sociales sobre los roles de hombres y mujeres, donde los hombres realizan tareas más activas y fuertes, mientras las mujeres se las relacionan con roles del cuidado, la fertilidad y tareas domésticas. Como menciona el autor, el hombre desde siempre se ha caracterizado por ser el fuerte dentro del núcleo familiar desplazando a la mujer a labores netamente domésticas razón por el cual se arrastra estas teorías culturales en la actualidad. Entonces, es responsabilidad de todos iniciar y continuar promoviendo la igualdad del trato en todos los aspectos sociales, corrigiendo desigualdades entre hombres y mujeres para producir un verdadero cambio empezando desde el hogar.

En cuanto a las respuestas proporcionadas en la Tabla 2, los encuestados afirman que dentro de su entorno laboral si existen oportunidades, independientemente de la identidad de género. De acuerdo con Sierra (2018), destaca que el principio de igualdad laboral “implica que cada trabajador o trabajadora disfrute de las mismas oportunidades a la hora de acceder al mercado de trabajo” (pág. 7). En el mismo orden de ideas, Lamas & Ferreyra (2018), explica que mejorar la calidad de vida se logra con la igualdad de oportunidades laborales para todos, independientemente de su identidad de género (pág. 15)

Desde la visión de los autores la igualdad de oportunidades laborales permite dinamizar el mercado de trabajo, haciendo partícipes tanto al hombre como a la mujer a las mismas reglas de juego independientemente de su identidad de género. Por consiguiente, la igualdad de oportunidades laborales permite un presente y futuro estable en el aspecto social económico, siendo más equitativo y justo, donde se vea claramente un crecimiento y desarrollo mutuo uniendo esfuerzos conjuntos según la preparación y perfil profesional con que cuentan a

la hora de postular a cualquier plaza laboral. En consecuencia, la Ley de Economía Violeta lo reafirma en su artículo 11 donde rige el principio de la igualdad, donde todas las personas gozarán de las mismas oportunidades.

En tanto a las respuestas proporcionadas en la Tabla 3, 19% de los encuestados afirman que si existen barreras invisibles (techo de cristal), que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de alta gerencia, frente al 81% en este caso la mayoría opina lo contrario. Contextualiza Berbel (2015) que, el techo de cristal es una metáfora utilizada para explicar por qué las mujeres no pueden alcanzar posiciones de poder a pesar de que se dan todas las condiciones necesarias y no se observan obstáculos físicos o evidentes (pág. 69)

En este sentido, dentro de las organizaciones existen ciertos prejuicios que colocan a las mujeres en desventajas frente a los hombres en cargos de alta jerarquía, lo que muchas veces también alcanzan esferas dentro de la parte social y cultural que impiden ocupar posiciones de liderazgo.

Mientras que la Tabla 4, la gran mayoría, de encuestados afirman no conocer el significado de Economía Violeta. Contextualiza Morán & Tapia (2021) que la Economía Violeta “busca dar un paso a un mundo más inclusivo, donde todos alcancemos el bienestar”. Entonces Economía Violeta nace para lograr y alcanzar un mundo mas equitativo y con ello reducir las brechas entre hombres y mujeres con igualdad de condiciones.

De acuerdo a la información de la Tabla 5, los encuestados afirman que dentro de su entorno laboral si se sensibiliza al personal sobre la equidad de género a través de la comunicación interna. Considera Tessi (2012) que “la comunicación interna es vital para toda organización laboral” (pág. 25), partiendo de esto, es acertado que dentro del entorno laboral siempre se esté sensibilizando al personal sobre diversos temas que les envuelven a diario. Fomentar el diálogo asertivo son acciones de comunicación que generan diálogo y compromiso creando un entorno laboral agradable para todos los que participen en él.

Y por último en la Tabla 6, la gran mayoría de los encuestados confirman el desconocimiento general sobre algún programa que el Estado promueva en beneficio al apoyo e inclusión a la mujer. Indica Carballo (2020) que las mujeres recibirán educación técnica y financiera, lo que requerirá planes de coordinación entre el sistema financiero y el sector público (pág. 13). El generar programas de inclusión a las mujeres genera nuevas oportunidades tanto para ellas como a toda la familia.

La importancia que tiene el apoyo del ecosistema de Economía Violeta a través de las instituciones y organizaciones que lo conforman para empoderar y dar oportunidades a tantas mujeres con programas y herramientas que pueden terminar en emprendimientos, los mismos que generarán oportunidades laborales para toda la sociedad.

Conclusiones

Reconocer y valorar el aporte de las mujeres a nivel mundial, es un tema de justicia y derecho, razones una de tantas por la que nace Economía Violeta, como propuesta de modelo económico y busca la eliminación de barreras para acceder a oportunidades en igualdad de condiciones para reducir las brechas de género, construyendo una sociedad más justa y equitativa.

Sin embargo, las brechas de género existentes son profundas y requerirán esfuerzos conjuntos desde el Estado, la sociedad civil, el sector privado, la academia y de los distintos entes para promover la igualdad y equidad.

Son muchos los retos y desafíos a los que se enfrenta la Economía Violeta, abordar y fortalecer las investigaciones que se vienen realizando desde los distintos sectores, con apoyo y empoderamiento a través de su ecosistema, de esta manera será posible revertir la cultura de inequidad que ha imperado en el país.

El proyecto de Economía Violeta, busca incentivar la productividad generando grandes oportunidades para alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y equitativa. Además, se recalca que el ecosistema de Economía Violeta continúe bien articulado, para que todas sus aristas puedan alcanzar el objetivo común que es el desarrollo social y económico en igualdad de condiciones para crear un ambiente sano e inclusivo.

El proyecto de Economía Violeta empieza a escucharse en Ecuador a partir del año 2019, dado que el periodo de tiempo hasta la presente fecha es muy corto, el acceso y recopilación de información se hizo limitado para poder llegar hacia las instituciones gubernamentales y organizaciones de apoyo del ecosistema en la zona 4, y es por este motivo que se invita a la Comunidad Académica a continuar con esta línea de investigación dado que Ecuador como país ha valorado este Modelo Violeta para atender los problemas de desigualdad que afectan directamente a las mujeres, lo cual hace relevante continuar y fortalecer esta línea de investigación.

Continuar fomentando y promoviendo el trato igualitario entre hombres y mujeres, corrigiendo desigualdades desde el hogar, para luego producir un verdadero cambio en los aspectos sociales y económicos, permitirán construir un mercado laboral dinamizador bajo las mismas reglas de juego con un constante crecimiento y desarrollo propias de sus competencias.

La participación del estado es vital en la difusión y socialización de sus políticas públicas con la sociedad y enlazados con el ecosistema que le rodea, juntos ir cerrando la brecha de género el cual se convierte en un fuerte reto y desafío de Economía Violeta y debe ser un pilar fundamental en cualquier agenda económica orientada a una sociedad más democrática, productiva e incluyente para establecer verdaderas relaciones de equidad.

Referencias

- Arias, O. G. (2012). El Proyecto de Investigación. Caracas. 6a Edición: Editorial Episteme, C.A. Recuperado en: <https://www.researchgate.net/publication/301894369>.
- Baena, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria.
- Berbel, S. (2015). Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal. Obtenido de Editorial UOC Recuperado de: <https://elibro.net/es/lc/ulead/titulos/57761>
- Calderón, C., & Chávez, M. D. (2022). Invisibilización de la mujer ecuatoriana en la sociedad actual. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 3609. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1757
- Carballo, I. (2020). Inclusión financiera y empoderamiento de la mujer: Una revisión crítica en base a la literatura. Obtenido de Repositorio Institucional UCA Argentina disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9866>
- Coba, G. (29 de Agosto de 2020). Tres de cada 10 presidentes de empresas en Ecuador son mujeres. Primicias. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/presidentes-empresas-ecuador-mujeres-estudio/>

- Coello, G. A. (2016). Influencia de los grupos de presión de mujeres afroecuatorianas en la discriminación racial y de género. Obtenido de Disertación de grado: <https://www.unwomen.org/es>
- Cohen, S. (18 de Julio de 2018). Blog de Mauricio Cohen Salama. Obtenido de TEcho de cristal: Qué pueden hacer las mujeres para seguir avanzando: <https://mauriciocohensalama.com/techo-de-cristal/>
- Constitución de la República del Ecuador 2008. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Obtenido de <https://www.gob.ec/regulaciones/constitucion-republica-ecuador-2008>
- Crespo, G. M., & Jiménez, P. (22 de Noviembre de 2021). Hacia el desarrollo sostenible de la pesca y la acuicultura en México: marcos normativos, organización socioeconómica y desafíos. Obtenido de Revista de la Universidad Granada, Vol. 60 Núm. 3: <https://doi.org/10.30827/cuadgeo.v60i3.15953>
- Duarte, C. M., & García Horta, J. B. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Obtenido de REVISTA CS. No 18. Colombia: <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- González, B. G. (25 de Agosto de 2020). Economía del siglo XXI economía naranja. Obtenido de Revista de ciencias sociales: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7687050>
- Índice Global de la Brecha de Género. (2020). Índice global de la Brecha de Género. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/ecuador>
- INEC. (2020). Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Febrero-2022/202202_Mercado_Laboral.pdf
- Lamas, M., & Ferreyra, M. (2018). División del trabajo, Igualdad de género y calidad de vida. Obtenido de , 12-23: México recuperado de: <https://www.ciedur.org.uy/wp-content/uploads/2019/08/0006-El-trabajo-de-cuidados-SS-ONU-Mujeres.pdf#page=15>
- Llanes, F., Salvador, H., & Suárez, B. Á. (2021). El ecosistema InnovAP: más que un espacio de colaboración. Revista Reflexiones, recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592021000200064, Vol. 100 (2).
- Monroy, M. M., & Nava, S. N. (2018). Metodología de la investigación. México. 1ra edición: Grupo Editorial Éxodo. Recuperado en <https://elibro.net/es/lc/u/leam/titulos/172512>.
- Morán, D., & Tapia, R. (30 de Mayo de 2021). Economía Violeta en el Ecuador, URL: <https://gk.city/2021/05/30/que-es-economia-violeta/>. (S. Chejín, Entrevistador)
- Moreno, V., Ramírez, M., De la Oliva, C., & Moreno, E. (19 de 12 de 2018). Website: Buscabibliografias.com. Obtenido de <https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/10249/Lenin%20Moreno>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (01 de 04 de 2009). Leyes: Leyes de cuotas y paridad. Obtenido de Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/laws/3/country/ecuador-12>: <https://oig.cepal.org/es>

- ODS. (2021). United Nations Development Programme, undp. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.unwomen.org/es>
- Pesantez, A. M., Morot, M., & Chacón, C. (8 de Octubre de 2020). Podcast. Economía Violeta: una apuesta por la igualdad de género, Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=0SNfX9O4HbQ>. (M. S. Jijón, Entrevistador)
- Política Pública de Economía Violeta;. (23 de Mayo de 2021). Política Pública de Economía Violeta. Obtenido de www.zonalegal.net
- Rodriguez, S. (2020). Metodología de la investigación. México: Klik Soluciones Educativas . Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=libro+metodologia+de+la+investigacion+cientifica&printsec=frontcover
- Sierra, H. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. Obtenido de Foro: REvista de Derecho. No. 29 <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>
- Tapia, R. (20 de Enero de 2022). Podcast. Déjame que te cuente. Empoderamiento de las mujeres, efecto multiplicador para alcanzar sustentabilidad. (G. Echeverría Castro, Entrevistador) Quito, Pichincha, Ecuador: URL: <https://podcasts.google.com/feed/aHR0cHM6Ly9hbmNob3luZm0vcy82MmU4NDBjNC9wb2RjYXN0L3Jzcw/episode/N2E0MDk3NzctZGUwYy00MTFiLTgyMGQtZWE5MDc5MDdlMTFj?hl=es-419&ved=2ahUKEwiGvvLbyIz3AhXSupUCHSt2At0QjrKEegQICxAF&ep=6>.
- Tessi, M. (2012). Comunicación interna en la práctica: siete premisas para la comunicación en el trabajo. Obtenido de Ediciones Granica <https://elibro.net/es/lc/uleam/titulos/66753>
- Vargas, P. I., Trujillo, G. M., & Torres, M. A. (2017). La economía verde; un cambio ambiental y social necesario en el mundo actual. Revista de Investigación Agraria y Ambiental, 8(2). doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6285363>
- Zambrano, Á. (23 de 04 de 2014). Derecho a la igualdad de género y sufragio pasivo: análisis del Régimen Jurídico Electoral. Obtenido de Derecho a la igualdad de género y sufragio pasivo: análisis del Régimen Jurídico Electoral: <http://hdl.handle.net/10644/3858>