

margarita.ayala@upacifico.edu.ec

Correspondence:

Barreras para el Empoderamiento de la Mujer en el Ecuador

Barriers for Women Empowerment in Ecuador

Margarita Ayala Bolaños

Universidad del Pacifico
Guayaquil, Ecuador
margarita.ayala@upacifico.edu.ec
ORCID: 0000-0001-9491-541X

Paúl Granda López

Universidad Del Pacifico
Guayaquil, Ecuador
paul.granda@upacifico.edu.ec
ORCID: 0000-0002-8749-9160

Antonio Poveda Guevara

Universidad Del Pacifico
Guayaquil, Ecuador
antonio.poveda@upacifico.edu.ec
ORCID: 0000-0002-3908-3099

Resumen

Los lineamientos para fortalecer el empoderamiento de la mujer están de la mano con las principales barreras que enfrentan, una de ellas es la lucha por la igualdad de oportunidades y el respeto de sus derechos, que a pesar de los grandes esfuerzos a nivel mundial, liderados por la Organización de las Naciones Unidas siguen sin ser implementados por muchas empresas. A través del análisis de diferentes informes de organismos nacionales e internacionales incluidas publicaciones científicas sobre la temática, se realiza un estudio comparativo, acompañado de una encuesta a N= 148 mujeres mayores de 25 años, que por medio de un cuestionario se analiza 4 dimensiones relacionadas con el empoderamiento de la mujer una de esta es la igualdad de género, el liderazgo femenino, la violencia contra la mujer y las políticas públicas. Se concluye con recomendaciones necesarias para impulsar los derechos igualitarios de la mujer y su empoderamiento ya que a nivel mundial y local aún falta mucho por hacer.

Palabras clave: *Empoderamiento, liderazgo, violencia contra la mujer, igualdad de género.*

Abstract

The study deals with the empowerment of women and its barriers. One of the main ones is the fight for gender equality, the problems women encounters to have the same rights as men are still in progress. Through the analysis of different reports from non-governmental organizations and scientific publications, a study on N= 148 women over 25 years of age has been carried out, and a survey that covers 4 topics related to the empowerment of women, one of which is equality of gender, female leadership, violence against women and public policies in favor of women. The study concludes with necessary recommendations to promote the equal rights of women and their empowerment.

Key words: *Empowerment, leadership, violence against women, gender equality.*

Introducción

Este estudio analiza el grado de empoderamiento de la mujer en el Ecuador. Partiendo por la definición de empoderamiento que nos da la Real Academia Española, que es hacer poderoso a un desfavorecido (RAE, 2022), entonces, podemos decir que el empoderamiento de la mujer hace referencia al proceso por medio del cual las mujeres dominan el control sobre sus vidas, así establecen sus propias agendas, adquieren habilidades y conocimientos, para solucionar sus problemas y desarrollan la autogestión (ONU, Mujeres, 2011).

El problema es que las mujeres luchan por su empoderamiento en un mundo donde siguen sin tener igualdad de oportunidades sociales, culturales y económicas, con obstáculos que les impiden participar activamente en la economía. El empoderamiento no solo es una percepción del poder, sino que es el logro de competencias necesarias para alcanzar objetivos personales (Sanchez, 2017).

La desigualdad existe desde su posición dentro del hogar, hasta enfrentar restricciones laborales, y no tener garantía de la igualdad de remuneración que su par hombre. Si bien han mejorado las brechas entre los ingresos entre hombres y mujeres, los gobiernos no han desarrollado reformas legales, para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente (BIRF, 2022).

ONU Mujeres como parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas lanza una propuesta a través de siete principios, suscritos por más de 3.000 líderes de empresas de todas partes del mundo. Estos principios resaltan promover el empoderamiento de las mujeres a través de la igualdad de género, aunque aún no han sido aplicados en su totalidad en todo el mundo (ONU, Mujeres, 2011).

Este documento indica que es necesario empoderar a las mujeres por las siguientes razones básicas (Ver Tabla 1):

Tabla 1
Razones para el empoderamiento de la mujer

Principales Razones	Análisis
Tener economías fuertes	La mujer emprende por necesidad. Ella se convierte en un motor importante de la economía. Las mujeres tienen rasgos diferentes a los hombres, lo que hace que sea requerida en ciertas áreas sobre todo de alta responsabilidad.
Lograr sociedades justas y estables	Las mujeres transmiten sus valores a sus hijos, su estabilidad implica mejorar el nivel de vida de su entorno familiar. Lograr una sociedad justa, sin delincuencia, tiene mucho que ver con la mujer, esta generalmente se encarga de la educación de sus hijos.
Alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Los ODS es una cuestión de compromiso empresarial, político y social. Su aplicación nos llevaría a tener sociedades libres y estables.
Mejorar la calidad de vida de las familias y comunidades	La base de la sociedad es la familia. Mujeres económicamente solventes igual familias con necesidades satisfechas. Muchas familias tienen la ausencia del padre, el Estado se debe apoyar a las mujeres en beneficio de la familia y comunidades.
Promover buenas prácticas y los objetivos empresariales	Los gobiernos y las empresas deben favorecer a políticas asertivas en beneficio de la mujer. Que la cultura organizacional sea sin discriminación, igualdad de oportunidades y de desarrollo y capacitación.

Nota. Fuente: Informe de la Naciones Unidas. Análisis de las razones por las que se debe empoderar a las mujeres

De ahí la importancia de que las empresas privadas como socio clave de la economía, unidas a las entidades líderes del desarrollo económico promuevan los 7 principios de empoderamiento de la mujer (ONU, Mujeres, 2011).

Las empresas comprometidas con los 7 principios están informando de los resultados concretos en materia de empoderamiento de la mujer, en cada principio podemos ver que hay trabajos realizados a nivel global fácilmente replicables, así tenemos:

Principio 1: Dirección que promueve la igualdad de género. - Un fabricante de Asia del Este implementa un enfoque de empoderamiento para las mujeres, reconociendo los logros de las mujeres.

Principio 2: igualdad de oportunidades. - Una empresa de servicios en Australia promueve la política de permiso parental con un total de dos años de permiso parental para el cuidador principal.

Principios 3: Salud y seguridad. - Una empresa keniana ofrece servicio de guardería gratuito y médico interno para apoyar a las mujeres en etapa pre y posnatal.

Principios 4: Educación y Formación. - Una empresa china instauró comité de empleadas para poder poner en práctica programas adaptados a las necesidades de la mujer.

Principios 5: Desarrollo empresarial, cadena de suministros y marketing. – Una multinacional de publicidad desarrolla campañas de sensibilización por televisión e internet, para crear conciencia al público internacional sobre la no violencia contra las mujeres.

Principio 6: Liderazgo comunitario y compromiso. - Una multinacional textil de los Estados Unidos concede becas para empoderar a las mujeres.

Principio 7: Transparencia, evaluación e información. - Una institución financiera española expone en su página web su compromiso con la igualdad de oportunidades, realizando a menudo diagnósticos sobre la igualdad (ONU, 2011, p. 7).

Empoderamiento Económico

El empoderamiento económico de las mujeres puede ser de beneficio tanto para las mujeres como para los hombres, para la familia, para las empresas y para el país. Según el Banco Interamericano de Desarrollo BID, las mujeres representan el 80% de las decisiones de compra o su opinión incide en la compra. Lo que abarca un amplio espectro económico en artículos de vestimenta, electrodomésticos, servicios educativos, automóviles, entre otros. En general, cuando las mujeres explotan su potencial en el mercado laboral y comienzan a tomar decisiones en el hogar, esto puede significar en aumento de cifras macroeconómicas. Las mujeres con poder de compra pueden dinamizar la economía; en el hogar, por lo general, son las que toman la decisión de buscar los mejores colegios para sus hijos; realizar remodelaciones en sus hogares; comprar los mejores bienes para su familia. Igual en lo laboral, buscan mejoras en la realización de sus actividades y son fuentes de inspiración para mejorar los procesos productivos (BID, 2015, p. 3).

Pero este empoderamiento económico presenta limitaciones, ya que las mujeres tienen barreras al momento de acceder a crédito no así su par hombre. Además, son pocas las mujeres que logran tener una formación avanzada necesarias para manejar una empresa. Por último, tienen menor acceso a mercados nuevos y redes de negocios que permitan que sus empresas crezcan (BID, 2015, p. 6).

Las mujeres de por si tienen sus diferencias, no son lo mismo la mujer rural y la mujer urbana, así como las que están en una economía formal e informal, en zonas rurales las carencias se duplican. La agenda 2030 considera importante alcanzar la equidad de género, para ello es

importante conocer las barreras estructurales que impiden el empoderamiento económico de la mujer y estas diferencias (Girón, 2017).

La tasa de actividad emprendedora TEA, índice que mide el nivel de emprendimiento de las naciones a nivel mundial. El Ecuador presenta un crecimiento constante de emprendimientos incluso por encima de países como Colombia, Perú y Chile. La actividad emprendedora total en etapa temprana TEA del 2019 en el Ecuador, llegó al 36,2% comparado con el TEA a nivel regional que fue de 24,7% y la TEA a nivel Global del 12,81% (GEM, 2019)

Los niveles de actividad empresarial varían según el género, edad y educación. La participación de la mujer ecuatoriana en el emprender es significativa, este se ve motivado más por necesidad que por oportunidad, a diferencia de los hombres que emprenden por oportunidad que por necesidad. De ahí la importancia de que el Estado de más apoyo a las mujeres para iniciar sus negocios y convertirse en empresarias (Hill, 2022). Si el Estado y sus instituciones acompañan estos emprendimientos desde su etapa temprana hasta que logren madurez, habrá más posibilidades de éxito, por lo tanto, los efectos positivos se multiplicarían.

Violencia contra la Mujer

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) proporcionó la definición sobre la violencia contra las mujeres y compromete a los Estados y a la comunidad internacional a que se trabaje en conjunto para erradicar todo acto de violencia contra la mujer, y constituyó un marco para que los gobiernos adopten las medidas pertinentes a nivel nacional e internacional (ONU, 2021).

Es paradójico que hayamos llegado al siglo XXI, donde los avances tecnológicos y científicos tienen una relevancia significativa, pero que aún el mundo tenga problemas primitivos, uno de ellos, erradicar la violencia contra la mujer. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye alcanzar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, y los Estados el deber de cumplirlos.

Los sistemas de educación deben trabajar en la formación desde la niñez hasta la adultez, sobre temas que involucran la igualdad de género, empoderamiento y liderazgo de la mujer. La formación de los niños debe integrar a las familias, de manera que en conjunto erradiquen los casos de abusos sexuales, físicos y psicológicos. Los sistemas jurídicos deben trabajar en investigar castigar cualquier hecho o acto de violencia contra las mujeres (ONU, 2021)..

La desigualdad en todo ambiente siempre trae consigo consecuencias negativas. Las barreras de acceso a la educación son obstáculos que disminuyen la productividad de las personas a lo largo de toda su vida, labor que debe ser vigilada sigilosamente por el estado. El Ecuador presenta desigualdades en el acceso de la educación en todos los niveles que reciben niños y adolescentes, y eso deja un vacío en las competencias, habilidades y conocimientos que es duro de corregir en la etapa laboral (CEPAL, 2017).

Una brecha igual encontramos en el acceso a la salud. El debate sobre política pública se centra en el gasto con relación al producto interno bruto PIB, de invertir en el cuidado del niño desde la concepción, la infancia y en los problemas de desnutrición graves que tienen los niños del Ecuador. Invertir en la salud es un beneficio para el futuro de un país. Un país enfermo es país poco productivo (Bárcena, 2022).

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos nos dice con total claridad: primero, el derecho al trabajo de todas las personas, debe ser en condiciones equitativas; segundo, toda persona tiene derecho, a un salario igual de acuerdo a las tareas, sin discriminación; y tercero, todas las personas tienen derecho al respeto, a velar por la dignidad humana y a los medios de protección social (ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos, 2015).

Liderazgo de la Mujer en la Sociedad

Margareth Thatcher (1969) decía: "En cuanto se concede a la mujer la igualdad con el hombre, se vuelve superior a él". Frase que nos deja una de las líderes más influyentes del siglo XX, que rompió una larga tradición en un mundo liderado por hombres (Ferrary, 2020).

Partiendo que el comportamiento del líder es un motivador, el liderazgo de una mujer puede cumplir con este precepto. El liderazgo femenino puede intervenir en el bienestar de la empresa y en general de los trabajadores. Aunque todavía tenemos la reflexión de si los hombres y las mujeres con puestos de liderazgo se comportan distinto ya en el poder (Zuloaga & Moncayo, 2014).

Según un estudio de liderazgo femenino, las mujeres en cargos directivos se identifican con un estilo de liderazgo orientado al equipo. Aunque las empresas están más comprometidas a la adopción de políticas inclusivas sigue habiendo brechas. La representación de las mujeres en equipos de dirección ha crecido más o menos constantes, sin embargo, es necesario continuar con el impulso de medidas para establecer la igualdad de derechos en el mercado laboral (KPMG, 2019).

Las acciones para desarrollar el liderazgo de la mujer son necesarias para una sociedad justa y lograr eliminar estructuras socioculturales machistas aun existentes en la sociedad ecuatoriana.

Políticas Públicas a favor de la Mujer

En el Ecuador fue en el año 1994 que se promulga la primera comisaria de la Mujer y en 1995 la Ley contra la violencia a la mujer y la familia llamada Ley 103. Su creación fue con el objetivo de prevenir, atender y sancionar la violencia intrafamiliar (Asamblea, Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2018). La violencia declarada en el Código Orgánico Integral Penal del Ecuador artículo 155, indica que va más allá del maltrato físico, incluye el psicológico, sexual y aunque no está incluida también hay violencia patrimonial (Asamblea, Código Orgánico Integral Penal , COIP, 2014).

En el sector público y privado debe haber políticas de flexibilidad y diversidad para apoyar a las mujeres que trabajan y que además de tener las responsabilidades laborales tienen otras como: cuidar hijos y padres adultos mayores, entre otras. De esta manera se contribuye a la salud física, psicológica y económica de las mujeres, de las familias y de la sociedad (Arredondo, Velásquez, & De la Garza, 2013).

Las políticas laborales del Ecuador incumplen con la aplicación de los preceptos establecidos en la Constitución y en la ley. A pesar de que en los últimos años han existido sustanciales mejoras en el marco legal laboral, sigue habiendo ambigüedades para apoyar a las mujeres en el ambiente de trabajo (Posso, 2016).

Materiales y Métodos

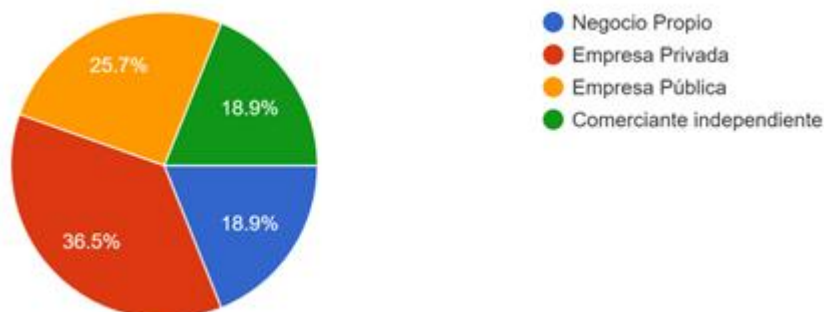
Para el presente estudio se utiliza un método descriptivo para la exposición de la información, y un estudio comparativo de la revisión bibliográfica sobre informes de organismos nacionales e internacionales y publicaciones científicas, también se usa un método cualitativo y cuantitativo para el análisis de los resultados de la encuesta, realizada mediante un cuestionario, a mujeres mayores de 25 años, de una muestra aleatoria simple de N=148. Se utiliza un cuadro para analizar los datos de frecuencia. Y se compara con otros estudios emitidos por los organismos nacionales e internacionales que velan por los derechos de la mujer. Se realizan preguntas para conocer datos generales como la edad, estado civil, grado de educación, lugar donde trabajan.

La encuesta aborda las siguientes dimensiones: igualdad de género, violencia contra la mujer, políticas públicas, empoderamiento y liderazgo. Se usa la escala de Likert donde respondiendo totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), por el lado de una respuesta afirmativa, en desacuerdo (2), y totalmente en desacuerdo (1) por el lado de una respuesta negativa. Las preguntas se mezclaron para que no se note una relación entre ellas. Al momento de la presentación de los resultados se las agrupa nuevamente en las dimensiones. Por cuestiones estrictamente éticas se pide permiso a las encuestadas para resolver las preguntas y de ahí la elección del uso de la escala de Likert que da una mayor libertad para responder.

Resultados

Los resultados de la investigación fueron N=148 mujeres, 55,4% de edad de 25-35 años, 25,7% de 36 a 45 años, 15,5% de 46 a 55 años, 3,4% de 56 a 65 años, 0% de 66 años en adelante. El grado de estudios de las encuestadas es de: 64,9% nivel universitario de grado, 11,5% universitario de Posgrado, 20,3% de formación hasta secundaria, y 3,4% de formación primaria. El estado civil indicó que el 41,9% son casada o unión libre, 39,9% solteras, 15,5% divorciadas o separadas y 2,7% viudas. El 73,6% indica que tiene hijos y el 26,4% que no tiene hijos.

Imagen 1
Trabajo, Negocio o Independiente



Nota: Fuente: La encuesta.

La imagen 1 indica que el 18,9% tiene negocio propio, 25,7% trabaja en empresa pública o del Estado, 36,5% trabaja en una empresa privada, 25,7% es comerciante independiente.

También se preguntó el campo de actividad donde se desenvuelven los que indicaron: 22,3% en empresas de servicios, 8,8% en cafeterías, panaderías, dulcerías, restaurantes. 2,7% en salones de belleza, spa o gimnasios, 21,6% en una empresa comercial, y el 45,5% en instituciones educativas, 2,7% venta de ropa, joyas, bisuterías, 5,4% en enfermería, 2% en empresas industriales.

Tabla 1
Igualdad de Género en el Mercado Laboral

Preguntas sobre la igualdad de género en el mercado laboral	5	4	3	2	1
Existe discriminación por embarazo, familia o cuidado de hijos en el entorno laboral	13%	25.7%	20.9%	12.2%	27.7%
El estado civil de las mujeres influye para acceder a un puesto de trabajo	21%	26.4%	10.1%	20.9%	21.6%
La empresa donde labora tiene tanto hombres como mujeres en igual proporción	27.7%	28.4%	17.6%	16,9%	9,5%
Ha tenido barreras para su desarrollo profesional laboral	20.3%	28.4%	23.6%	20.3%	7.4%
Ha tenido que enfrentar actitudes machistas en aspecto personal, laboral o social	30.4%	33.8%	8.1%	16.9%	10.8%
La promoción o ascenso de puesto se realiza de forma igual hombres y mujeres	15.5%	35.8%	20.9%	23.6%	4.1%
Promedio	21%	30%	17%	18%	14%

Nota. Fuente: la encuesta. Preguntas relacionadas con la igualdad de género.

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos una tendencia positiva de 68% sobre las preguntas de la igualdad de género en el mercado laboral (Ver Tabla 1).

Tabla 2

Políticas Públicas a favor de la mujer

Preguntas sobre las políticas públicas	5	4	3	2	1
Existe suficiente política y leyes que apoyen al desarrollo profesional de la mujer	11.5%	25.6%	16.9%	32.4%	13.5%
Ha mejorado en los últimos veinte años el acceso de las mujeres al mercado laboral	24.3%	52.7%	15.5%	6.1%	1.4%
Las mujeres en igual posición perciben salarios iguales que los hombres	11.5%	39.2%	19.6%	20.9%	8.8%
Promedio	16%	39%	17%	20%	8%

Nota. Fuente: la encuesta. Preguntas relacionadas con la igualdad de género

Políticas y leyes que impulsen el desarrollo de la mujer suman 62% y un 28% no están seguras de que exista mejoras en las políticas publicas. (Ver tabla 2)

Tabla 3

Empoderamiento de la Mujer

Preguntas sobre el empoderamiento femenino	5	4	3	2	1
Por sus capacidades ha tenido oportunidades de formación educativa	36.5%	42.6%	13.5%	4.1%	3.4%
Tiene habilidades de autogestión	36.5%	47.3%	9.5%	4.7%	2%
Se está cumpliendo o ha cumplido su plan de carrera profesional en los tiempos trazados	23%	35.1%	19.6%	14.9%	7.4%
Su opinión es usada en toma de decisiones de la empresa	16.9%	53.4%	18.9%	7.4%	3.4%
La aportación a la empresa a través de su trabajo ha sido valioso	32.4%	55.4%	8.8%	2.7%	0.7%
Promedio	29,06%	46,76%	14,06%	6,76%	3,38%

Nota. Fuente: la encuesta. Preguntas relacionadas con el empoderamiento de la mujer.

Los resultados sobre el empoderamiento de la mujer nos da una tendencia positiva de 89.88% y de 10.14% de promedio negativo (ver tabla 3).

Tabla 4
Violencia contra la Mujer

Preguntas en relación a la violencia contra la mujer	5	4	3	2	1
En su vida laboral ha tenido algún tipo de acoso por su condición	11.5%	19.6%	10.1%	19.6%	45.3%
En algún momento de su vida ha sido violentada física y verbalmente	14.2%	23%	8.1%	17.6%	37.2%
Las actividades familiares se han realizado de forma colaborativa junto con su par hombre	23%	49.3%	12.2%	12.2%	3.4%
Ha tenido el apoyo familiar para su formación educativa	43.2%	43.2%	6.8%	4.1%	2.7%
Ha tenido el apoyo familiar para poder trabajar	49.3%	42.6%	5.4%	1.4%	1.4%
Las responsabilidades familiares han impedido el progreso en aspectos laborales	12.8%	27%	19.6%	24.3%	16.2%

Nota. Fuente: la encuesta. Preguntas relacionadas con la violencia a la mujer

Sumando los porcentajes de las dos primeras preguntas tienen una tendencia que no han tenido problemas de acoso en un 64% y violencia en 54,8%, la diferencia es que si han tenido acoso o violencia. Las 3 siguientes preguntas tratan sobre el apoyo que han tenido para sus actividades en el hogar compartidas con su pareja (84,5%), apoyo para su formación (93,2%) y apoyo para trabajar (97,3%). Sin embargo, las responsabilidades familiares han impedido el progreso en aspectos laborales en un 59,4% (ver tabla 4).

Tabla 5
Liderazgo Femenino

Preguntas en relación al liderazgo	5	4	3	2	1
Considera que su formación le ha permitido desarrollar su liderazgo	34.5%	48.6%	8.8%	4.7%	3.4%
Le gusta o le gustaría formar parte de Directivos o Gerencia	47.3%	34.5%	9.5%	5.4%	3.4%
El grado de participación en puesto de liderazgo para las mujeres es óptimo	25%	35.8%	21.6%	11.5%	6.1%
Asume responsabilidades de otros para cumplir objetivos	20.3%	48.6%	14.2%	11.5%	5.4%
El liderazgo que tiene se ve reflejado en la formación de sus hijos o familiares	41.2%	48.6%	8.1%	2%	0%
Promedio	33,66%	43,22%	12,44%	7,02%	3,66%

Nota. Fuente: la encuesta. Preguntas relacionadas con el liderazgo de la mujer

En la tabla 5 la respuesta sobre el liderazgo es de tendencia positiva del 89,32%

Discusión

Un estudio realizado en el 2016 por PwC Chile indica que las mujeres encuestadas eran el 69% casadas y 78% con hijos y el 81% aspira a formar parte de los Directivos, el presente estudio la respuesta son de 41% casadas y 73,6% con hijos, y 91,3% aspira a ser Directivo (Bucarey Rodrigo & Lopez, 2016).

Según un estudio los hombres siguen ocupando altos cargos directivos y ubicados en los niveles superiores de los empleos profesionales, mientras que las mujeres continúan concentradas en los puestos directivos inferiores (Zuloaga & Moncayo, 2014, p. 90).

Otro estudio sobre mujeres directivas indica que su trabajo ha tenido un impacto positivo en el mundo como principal motivación profesional en un 38%, en el estudio realizado en una de las preguntas tenemos que la aportación a la empresa a través de su trabajo ha sido valioso en un 32,4% (KPMG, 2019, p.6).

Según un estudio realizado por el INEC y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género el 39,4% de mujeres responde que ha sido violentada, nuestro estudio indica un nivel de violencia del 37,2%. Según la ONU 1 de cada 3 mujeres ha sufrido abusos a lo largo de su vida. La situación se agrava porque muy pocas recurren a ayuda y se agudiza en situaciones de pobreza (ONU, Pinta el mundo de naranja, 2022). El Ecuador es un país con altos niveles de pobreza e índices de violencia contra la mujer, agudizados en los últimos años (Camacho , 2014, p. 33).

Referente a las políticas públicas, según datos del INEC, 1 de cada 10 mujeres agredidas es decir el (11,5%) presenta una denuncia y solo 2 el (20%) han continuado su proceso judicial. De ahí los problemas de justicia que se ven reflejados en la poca atención a estos casos, en el estudio podemos observar que el 45,9% indica que hay mejoras en las políticas públicas de apoyo a la mujer en el Ecuador (Camacho , 2014, p. 70).

Según el INEC hay indicadores que presumen un mayor empoderamiento de las mujeres de la región Costa con referencia a las regiones del país. De acuerdo a las preguntas de este estudio, sobre el empoderamiento de la mujer nos da una tendencia promedio positivo de 89.88%, lo que nos da un indicador de un cambio de paradigma y más presencia de la mujer en el mercado laboral (Camacho , 2014, p. 46).

Conclusiones

La lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer tiene sus barreras marcadas, no en todas las sociedades se encuentran políticas de Estado que promuevan la igualdad, el liderazgo femenino y el combate a la violencia contra la mujer y nuestro país no

es la excepción, a pesar de la lucha cotidiana de la mujer por ganarse espacios y de las instancias organizativas que reivindican estos derechos.

Lograr el empoderamiento de la mujer y la garantía de sus derechos requiere, no solo de un marco jurídico constitucional y legal, también de decisión gubernamental inquebrantable y sobre todo de políticas de Estado que trasciendan a los gobiernos de turno con medidas como:

Fomentar el emprendimiento femenino, para tener economías fuertes, con mejores a nivel económico como: exoneración de impuestos, acceso a crédito con tasas de interés razonables y espacios para el emprendimiento que colaboren con el desarrollo y consolidación de una iniciativa.

Formar sociedades justas y estables que mejoren el acceso al trabajo decente para las mujeres y salarios dignos e igualitarios, es indispensable definir políticas públicas activas que logren esa equiparación, y redistribuir el trabajo no remunerado;

Alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS; es decir que las empresas privadas y públicas estén comprometidas con los ODS, sobre todo el de igualdad de género y todos lo que involucre positivamente al desarrollo de la mujer y su entorno familiar;

Mejorar la calidad de vida de las familias y comunidades, a través de una asistencia y acompañamiento social eficaz que mejore la salud, seguridad jurídica y educación para el empoderamiento de la mujer en familia y sociedad; y,

Promover las buenas prácticas y objetivos empresariales inclusivos que eviten todo acto de violencia contra la mujer pero que este sumado de aspectos positivos para el empoderamiento de la mujer.

Bibliografía

- Asamblea, N. (10 de Febrero de 2014). Obtenido de Código Orgánico Integral Penal , COIP: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Asamblea, N. (15 de Febrero de 2018). Obtenido de Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Bárcena, A. (2022). La igualdad en el centro del pensamiento de la CEPAL. Naciones Unidas, CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47995/1/S2200207_es.pdf
- BID. (2015). Empoderamiento Económico de las Mujeres. Obtenido de <https://www.cepam.org.ec/wp-content/uploads/2021/04/Empoderamiento-economico-de-las->

mujeres-BIDpdf.pdf

BIRF. (1 de Marzo de 2022). Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

Bucarey Rodrigo, & Lopez, M. (2016). Encuesta de liderazgo femenino. Chile: Centro de Estudios PwC Chile.

Camacho , G. (2014). La Violencia de Género contra las mujeres en el Ecuador. Quito: INEC. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf

CEPAL. (2017). Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo. Santiago. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/brechas_ejes_y_desafios_en_el_vinculo_en_tre_lo_social_y_lo_productivo.pdf

Ferrary, A. (4 de Marzo de 2020). Pensar. Obtenido de <https://www.unav.edu/web/bebrave/pensar-entradas-anteriores/3>

GEM. (2019). Global Entrepreneurship Monitor. Obtenido de <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/ecuador-2>

Girón, A. (Abril de 2017). Empoderamiento Económico de las mujeres. Nadie se queda atrás. Acciones procurando el Cambio. 48(189), 3-7. Obtenido de DOI: 10.1016/j.rpd.2017.04.001

Hill, S. (2022). GEM. Obtenido de Global Entrepreneurship Monitor: <https://gemconsortium.org/file/open?fileId=50900>

KPMG. (2019). Encuesta a mujeres directivas. España. Obtenido de https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2020/03/Encuesta_Mujeres_Directivas.pdf

ONU. (2015). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

ONU. (2021). Prevenir la violencia contra las mujeres en la política. Nota Orientativa, ONU, New York. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/07/guidance-note-preventing-violence-against-women-in-politics>

ONU. (25 de Nov de 2022). Pinta el mundo de naranja. Obtenido de <https://www.un.org/es/observances/ending-violence-against-women-day>

ONU, Mujeres. (2011). Obtenido de Principios para el Empoderamiento de las mujeres. La igual es buen negocio: <https://www.pactomundial.org/biblioteca/principios-de-empoderamiento-de-la-mujer/>

Gutierrez, 2022

July - September vol. 1. Num. 14 2022

Posso, A. (2016). ¿ Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano? Cuadernos de Economía, 39(111), 175-188. Obtenido de DOI: 10.1016/j.cesjef.2015.10.004

RAE. (2022). Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/empoderamiento>

Sanchez, A. (27 de junio de 2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. Psychosocial Intervention, 155-163. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2017.05.001>

Zuloaga, D., & Moncayo, B. (30 de Octubre de 2014). Perspectivas del liderazgo educativo: mujeres académicas en la administración. Suma de Negocios. Obtenido de www.elsevier.es/sumanegocios