

Economía Violeta en Ecuador: una estrategia para fortalecer el crecimiento económico

La igualdad de género suele analizarse desde una perspectiva social. Sin embargo, también tiene una dimensión económica. Cuando una parte de la población enfrenta mayores dificultades para acceder a un empleo, recibe menores remuneraciones o encuentra barreras para emprender, la economía deja de aprovechar talento, productividad y capacidad de crecimiento. Esa es la lógica que sustenta la Economía Violeta.

Esta visión ha cobrado fuerza durante los últimos años. Ya no se trata únicamente de promover la participación de las mujeres por razones de equidad, sino de reconocer que una economía que utiliza mejor su capital humano tiene mayores posibilidades de crecer de forma sostenida. Bajo este enfoque, reducir las brechas de género deja de ser una política exclusivamente social y pasa a convertirse en una herramienta de desarrollo económico.

La evidencia regional apunta en esa dirección. Un análisis del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe muestra que las mujeres ocupadas perciben, en promedio, 70 centavos por cada dólar que reciben los hombres. Sin embargo, el organismo advierte que esta comparación todavía subestima la magnitud del problema, porque únicamente considera a quienes ya participan en el mercado laboral. Cuando el análisis incorpora también a las personas que permanecen fuera del empleo, muchas veces por responsabilidades de cuidado o por la falta de modalidades laborales suficientemente flexibles, la brecha salarial promedio aumenta del 4,1% al 16,2%. El estudio concluye que las diferencias no responden necesariamente a menores niveles de educación o preparación, sino a las oportunidades disponibles y a la forma en que el mercado remunera el trabajo de hombres y mujeres.

En Ecuador, esta discusión comenzó a consolidarse durante los últimos años con la adopción de la Economía Violeta como política pública. El objetivo fue incorporar la igualdad de género dentro de la agenda económica, impulsando medidas que permitan reducir las barreras de acceso al empleo, al emprendimiento y al financiamiento. Más adelante, este proceso se fortaleció con la aprobación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, vigente desde enero de 2023.

El contexto justificaba una intervención. La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de INEC, mostraban que en 2020 el desempleo femenino alcanzaba el 8%, frente al 5,7% registrado entre los hombres. Al mismo tiempo, únicamente el 26,4% de las mujeres ocupadas contaba con un empleo adecuado, mientras que entre los hombres ese porcentaje llegaba al 36,2%. A esto se sumaba una diferencia salarial estimada en 15,23%, reflejando que las brechas no se limitaban al acceso al empleo, sino también a la calidad y remuneración del trabajo.

Frente a esta realidad, la Ley de Economía Violeta buscó establecer un conjunto de herramientas orientadas a reducir estas diferencias. Su propósito principal consiste en eliminar barreras que dificultan la participación económica de las mujeres mediante reformas laborales, incentivos tributarios y mecanismos de promoción de la igualdad dentro de las empresas.

Uno de los cambios más importantes fue la incorporación de los Planes de Igualdad. Las empresas con más de cincuenta trabajadores deben elaborar un diagnóstico sobre sus procesos internos de contratación, remuneraciones, ascensos, capacitación y condiciones laborales. Con base en ese análisis deben establecer objetivos concretos, indicadores y acciones para reducir las brechas identificadas.

El valor de esta medida radica en que obliga a pasar del discurso a la gestión. En lugar de asumir que todas las organizaciones enfrentan los mismos desafíos, cada empresa debe identificar su propia realidad y definir acciones específicas. En algunos casos el problema puede concentrarse en la baja participación femenina en puestos directivos; en otros, en diferencias salariales o en procesos de promoción interna. La ley busca precisamente que estas situaciones sean medidas y corregidas. Según recoge Expreso, miles de empresas ecuatorianas todavía se encuentran implementando estos planes, lo que demuestra que la principal dificultad ya no es normativa sino operativa.

Otro componente relevante corresponde a la prevención del acoso y la discriminación laboral. Las empresas con más de veinticinco trabajadores deben implementar protocolos específicos para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el trabajo. La normativa también prohíbe solicitar información que no guarde relación con las competencias necesarias para el cargo durante los procesos de selección de personal, reduciendo prácticas discriminatorias que históricamente han afectado el acceso de las mujeres al empleo.

La conciliación entre la vida laboral y familiar constituye otro eje de la ley. Para ello se incorporaron mecanismos que permiten distribuir la jornada semanal de manera flexible, siempre respetando el límite legal de cuarenta horas. También se contempla la posibilidad de compartir parte de la licencia de maternidad con el padre y se promueve la implementación de servicios de cuidado infantil en determinadas instituciones.

Estas medidas responden a uno de los factores que más inciden en la participación femenina dentro del mercado laboral. Una proporción importante de las tareas de cuidado continúa recayendo sobre las mujeres, limitando sus oportunidades de acceder a empleos de mayor responsabilidad o de mantener trayectorias laborales continuas. La corresponsabilidad en el cuidado constituye, por tanto, un elemento económico además de social.

La ley también incorporó incentivos tributarios dirigidos a fomentar la contratación de mujeres. Actualmente, las empresas pueden aplicar deducciones adicionales sobre los gastos correspondientes a sueldos y salarios de nuevas trabajadoras incorporadas bajo determinadas condiciones. El porcentaje de deducción varía entre el 100% y el 140%, dependiendo del tiempo de permanencia de la trabajadora y del cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa tributaria.

Para acceder a este beneficio, las empresas deben encontrarse al día en sus obligaciones con el Servicio de Rentas Internas, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo. Además, la contratación debe representar una incorporación efectiva de personal y no puede corresponder a trabajadoras vinculadas previamente con la empresa o con sus accionistas bajo las condiciones establecidas por la ley.

Desde una perspectiva económica, estos incentivos buscan reducir parcialmente el costo de generar empleo femenino formal. No sustituyen los criterios de productividad o capacidad profesional, pero sí pueden favorecer la contratación cuando existen perfiles similares y el empleador enfrenta decisiones de incorporación de nuevo personal.

Paralelamente, se creó el Sello Violeta, un reconocimiento otorgado a empresas que implementan buenas prácticas en materia de igualdad de género. Entre los aspectos evaluados se encuentran la equidad salarial, la prevención del acoso, las oportunidades de desarrollo profesional y la existencia de políticas internas de inclusión. Hasta 2025, setenta empresas ecuatorianas habían obtenido esta certificación, aunque los análisis publicados por Expreso coinciden en que el verdadero desafío consiste en que estos reconocimientos reflejen cambios reales y no únicamente acciones de carácter reputacional.

El acceso al financiamiento constituye otro de los pilares de la Economía Violeta. Con este propósito, BanEcuador impulsó una nueva etapa del programa Crédito Emprende Violeta, dirigido a mujeres emprendedoras que requieren capital para fortalecer o expandir sus actividades económicas. El programa contempla créditos de hasta USD 5.000, con un plazo máximo de cinco años y condiciones orientadas a facilitar el acceso al financiamiento de pequeños negocios.

Aunque se trata de montos relativamente modestos, el programa intenta resolver una limitación frecuente entre los emprendimientos liderados por mujeres: la dificultad para acceder al sistema financiero tradicional debido a la falta de garantías suficientes o historial crediticio. En estos casos, el crédito puede convertirse en una herramienta para financiar capital de trabajo, adquirir equipos o consolidar actividades productivas que posteriormente puedan crecer.

No obstante, la implementación de la Economía Violeta continúa enfrentando desafíos importantes. Tres años después de la entrada en vigencia de la ley, miles de empresas todavía se encuentran en proceso de elaboración o implementación

de sus Planes de Igualdad. Esto demuestra que la transformación institucional requiere más que una reforma normativa. Implica modificar procesos internos, revisar políticas de contratación, fortalecer la capacitación y generar mecanismos permanentes de seguimiento.

La experiencia también muestra que el éxito de estas políticas dependerá de la capacidad para medir resultados. Más allá del número de planes aprobados o de empresas certificadas, será necesario evaluar si aumentan las oportunidades de empleo adecuado para las mujeres, si las diferencias salariales comienzan a reducirse y si un mayor número de emprendimientos logra consolidarse y acceder al financiamiento formal.

La Economía Violeta no debe entenderse únicamente como una política de inclusión. Su objetivo es construir un mercado laboral más eficiente, donde el acceso a las oportunidades dependa de las capacidades de las personas y no de barreras asociadas al género. Cuando esto ocurre, las empresas amplían su base de talento, el emprendimiento encuentra mejores condiciones para desarrollarse y la economía incorpora recursos humanos que antes permanecían subutilizados.

Ecuador ya cuenta con un marco legal, incentivos tributarios, programas de financiamiento y herramientas para promover la igualdad dentro de las organizaciones. El reto ahora es convertir esas medidas en resultados verificables. Solo entonces será posible determinar si la Economía Violeta logró reducir las brechas existentes y convertirse en un verdadero instrumento para impulsar el crecimiento económico y la competitividad del país.