



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TÍTULO DE ENSAYO**

VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO CONTRA MUJERES EMBARAZADAS Y EN  
PERIODO DE LACTANCIA EN EL SECTOR PÚBLICO

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de  
Magíster en Derecho con Mención en Derecho Constitucional

**AUTORA**

Ab. Ginger Katuska Montoya Saltos

**TUTOR**

Dr. Marco Alexander Chinín Macanchi, PhD

**Santa Elena, Ecuador**

**2025**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TRIBUNAL DE GRADO**

Los suscritos calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

---

**Acui. Mario Urgilés Pineda, PhD.  
COORDINADOR DEL PROGRAMA**

---

**Ab. Marco Alexander Chinín  
Macanchi, PhD.  
TUTOR**

---

**Ab. Arturo Clery Aguirre. PhD.  
ESPECIALISTA**

---

**Ab. Karen Diaz panchana. Mgtr.  
ESPECIALISTA**

---

**Ab. María Rivera González, Mgtr.  
SECRETARIA GENERAL  
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN:**

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por **GINGER KATIUSKA MONTOYA SALTOS**, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Derecho Constitucional.

Atentamente,

---

Dr. Marco Alexander Chinín Macanchi, PhD  
C.I. 1103925754  
**TUTOR**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Ginger Katuska Montoya Saltos

**DECLARO QUE:**

El trabajo de Titulación, Violencia Laboral De Género Contra Mujeres Embarazadas Y En Periodo De Lactancia En El Sector Público, previo a la obtención del título en Magíster en Derecho Constitucional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 28 días del mes de mayo de año 2025

---

Ab. Ginger Katuska Montoya Saltos  
C.I. 0931487862  
**AUTORA**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, Ginger Katuska Montoya Saltos

**DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de la investigación: Violencia Laboral De Género Contra Mujeres Embarazadas Y En Periodo De Lactancia En El Sector Público, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 28 días del mes de mayo de año 2025

---

Ab. Ginger Katuska Montoya Saltos  
C.I. 0931487862  
**AUTORA**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO**

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado Violencia Laboral De Género Contra Mujeres Embarazadas Y En Periodo De Lactancia En El Sector Público, presentado por la estudiante, Ginger Katuska Montoya Saltos fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 7%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

**MONTOYA GINGER  
ENSAYO**

**7%**  
Textos sospechosos

**2% Similitudes**  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas

**4% Idiomas no reconocidos**

**7% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)**

|  |  |                              |
|--|--|------------------------------|
| Nombre del documento: MONTOYA GINGER ENSAYO.pdf            | Depositante: MARCO ALEXANDER CHININÍN MACANCHÍ | Número de palabras: 8487     |
| ID del documento: e408a57150e552df85a8c3cb4bd4b687225a29df | Fecha de depósito: 26/8/2025                   | Número de caracteres: 58.352 |
| Tamaño del documento original: 571,55 kB                   | Tipo de carga: interface                       |                              |
|  | fecha de fin de análisis: 26/8/2025            |                              |

Ubicación de las similitudes en el documento:

Dr. Marco Alexander Chinín Macanchi, PhD  
C.I. 1103925754  
**TUTOR**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la prestigiosa Universidad Estatal Península de Santa Elena, por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de desarrollarme e instruirme tanto académica como profesionalmente. Gracias por los sólidos conocimientos, fortalecimientos de valores y la confianza en mí misma, cualidades que me acompañarán siempre en mi trayectoria.

A mis docentes, en especial al Dr. Marco Alexander Chinín Macanchi, PhD, expreso mi profundo reconocimiento por su dedicación y generosidad al compartir sus conocimientos, aclarar mis dudas y guiar mi aprendizaje con constancia y compromiso.

## **DEDICATORIA**

Dedico este logro a Dios, por ser mi guía y refugio, cuya palabra me ha dado fortaleza en los días difíciles, y me ha sostenido en las adversidades.

A mis padres, por el apoyo incondicional, por impulsarme siempre a ser mejor en lo personal y profesional, por nunca limitar mis sueños, y por constituirse en la fuente de inspiración para mi superación.

A mi pareja, que con amor y paciencia me acompañó en esta travesía, siendo mi calma y mi certeza de que juntos podemos alcanzar y lograr grandes cosas.

## ÍNDICE GENERAL

### CONTENIDO

|  |     |
|--|-----|
| CERTIFICACIÓN:.....  | II  |
| DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD .....                                     | III |
| DERECHOS DE AUTOR .....  | IV  |
| CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO .....  | V   |
| AGRADECIMIENTO .....   | VI  |
| DEDICATORIA .....  | VII |
| RESUMEN.....   | X   |
| ABSTRACT .....   | XI  |
| 1. Introducción .....  | 1   |
| 2. Problemática.....   | 2   |
| 3. Justificación .....   | 3   |
| 4. Objetivos.....  | 4   |
| 4.1 Objetivo general.....  | 4   |
| 4.2 Objetivos específicos:.....  | 4   |
| 5. Hipótesis .....   | 5   |
| 6. Marco Teórico.....  | 5   |
| 6.1 Contextualización .....  | 5   |
| 6.2 Antecedentes.....  | 6   |
| 6.3 Vínculo entre género y trabajo.....                                  | 9   |
| 6.4 Normativa Constitucional .....                                       | 11  |
| 6.5 Tratados Internacionales .....                                       | 15  |
| 6.6 Normativa Nacional .....   | 17  |
| 6.7 Jurisprudencia ecuatoriana.....                                      | 20  |
| 6.8 Derecho comparado .....  | 22  |
| 6.9 Análisis de resultados empíricos de encuesta .....                   | 24  |
| 7. Metodología .....   | 25  |
| 7.1 Enfoque .....  | 25  |
| 7.2 Tipo y diseño de investigación.....                                  | 26  |
| 7.3 Técnicas de investigación.....                                       | 26  |
| 7.4 Justificación metodológica .....                                     | 27  |
| 8. Resultados.....   | 27  |
| 8.1 Persistencia de prácticas discriminatorias institucionales .....     | 28  |
| 8.2 Desconocimiento generalizado de derechos laborales específicos ..... | 28  |
| 8.3 Débil implementación de políticas públicas.....                      | 28  |
| 8.4 Falencias en el acceso a mecanismos de denuncia y reparación.....    | 29  |

|   |    |
|---|----|
| 8.5 Inexistencia de sistemas de monitoreo y evaluación con enfoque de género..... | 29 |
| 9. Conclusiones .....   | 29 |
| 10. Referencias.....  | 31 |
| ANEXOS.....   | 34 |

## Resumen

El análisis y esfuerzo principal, gira en torno a la violencia laboral de género, ejercida históricamente en contra de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia dentro del sector público ecuatoriano, con un enfoque jurídico, social y de derechos humanos.

Se profundiza la problemática latente de una discriminación estructural, que enfrentan las mujeres en el entorno laboral, relacionada con las etapas de embarazo y lactancia, violentando principios constitucionales. Este ensayo se sustenta en la Constitución de la República del Ecuador, los convenios y tratados internacionales suscritos en torno a los derechos humanos, trabajo entre otros.

Es importante mencionar que se realizó un análisis empírico por medio de encuestas aplicadas a servidoras públicas, reflejando hoy en día, actos de discriminación, desconocimiento de leyes y normativas. Como conclusión se propone fortalecer la perspectiva de género en la gestión pública, garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales y buscar la correcta estructuración de políticas públicas para la prevención y sanción frente a estos casos de violencia de género.

**PALABRAS CLAVE:** violencia de género, derechos laborales, embarazo, lactancia, sector público.

## **Abstract**

The main focus and analytical effort of this study revolve around gender-based workplace violence historically exercised against pregnant and breastfeeding women within Ecuador's public sector, under a legal, social, and human rights approach. The research delves into the persistent problem of structural discrimination faced by women in the workplace during pregnancy and lactation stages, which violates constitutional principles. This essay is grounded in the Constitution of the Republic of Ecuador, as well as in international conventions and treaties related to human and labor rights, among others. It is important to note that an empirical analysis was conducted through surveys applied to female public servants, revealing ongoing acts of discrimination and a general lack of knowledge regarding laws and regulations. In conclusion, the study proposes strengthening the gender perspective in public management, ensuring the effective application of labor rights, and promoting the proper structuring of public policies for the prevention and sanction of gender-based workplace violence.

**KEY WORDS:** gender-based violence, labor rights, pregnancy, breastfeeding, public sector.

## **1. Introducción**

En el Ecuador, a través de la historia se han presentado varias formas de violencia laboral de género, se han manifestado como discriminación, acoso, hostigamiento e incluso agresiones físicas o psicológicas. Estas circunstancias se intensifican cuando se trata de mujeres en estado de gestación o en períodos de lactancia, colocando a estas personas en condición de especial vulnerabilidad. Bajo este contexto, la jurisprudencia constitucional ecuatoriana resulta fundamental para consolidar los principios de estabilidad reforzada, matizando que un despido de una mujer embarazada sin la autorización judicial, crea el escenario de vulneración de derechos fundamentales como el trabajo, igualdad y la no discriminación. Este ensayo busca demostrar la obligatoriedad de protección hacia este grupo prioritario.

Es importante mencionar que, al ser consideradas dentro de grupos de atención prioritaria, tanto las leyes nacionales, así como los convenios y tratados internacionales de derechos humanos, han estado en constante evolución para fortalecer y hacer prevalecer la protección de los derechos; sin embargo, en la práctica, se siguen gestando incumplimientos y violaciones a estas normas.

El tema planteado, reviste un grado relevante de importancia, ya que, en la actualidad, en el entorno en que se desarrollan las actividades laborales, y más aún del servicio público, no se debe tolerar la discriminación, de ninguna índole y peor aún desde la perspectiva de género, basándose en la protección de los derechos humanos y la seguridad social. Es así que este estudio previo a la obtención del título en cuarto nivel, Magíster en Derecho Constitucional; busca analizar desde una perspectiva jurídica, garantista, pluralista e interseccional, una problemática latente que hoy se suscita en las ciencias jurídicas; el derecho de las mujeres gestantes y lactantes dentro del ejercicio de las funciones en el sector público.

Para profundizar y recabar información sustancial, se han realizado encuestas, revisión y análisis de antecedentes históricos, estudio del marco constitucional e internacional, análisis de la normativa nacional, jurisprudencia vinculante y las experiencias del derecho comparado en la región, a fin de buscar e identificar las brechas existentes entre las normas y la aplicación, así como proponer líneas de acción concretas, que permitan transformar las prácticas institucionales.

La investigación tiene su génesis, planteando la premisa de que no es suficiente con poseer normas protectoras; es fundamental destruir barreras y construir entornos laborales inclusivos, justos y libres de cualquier tipo de violencia, donde la maternidad no sea causal para dar lugar a la discriminación, sino un eje gravitante para las políticas públicas.

## **2. Problemática**

En el contexto ecuatoriano, y a pesar de los avances legislativos y constitucionales en el tema de igualdad de género, con un enfoque de violencia ejercida en contra de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, se configura desde un punto holístico, en un problema estructural enmarcado en una cultura organizacional y ambiente laboral deficiente.

Esta violencia se gesta de varias maneras, siendo una de ellas, el despido intempestivo, injustificado y muchas veces normalizado, movimientos arbitrarios, no renovación de contratos, respondiendo a prejuicios de género, arraigados en la cultura como una desventaja asociada con la maternidad. Esto perjudica a un grupo considerado vulnerable y de atención prioritaria, amparado y protegido en la Constitución, por el principio de estabilidad reforzada.

Siendo el sector público, parte del aparataje del Estado, este debe emplearse con prácticas que garanticen el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres; es en este sector que se producen acciones discriminatorias que vulneran los derechos de este grupo, desencadenando daños emocionales, psicológicos y económicos, interrumpiendo el plan de carrera, conllevando a la pérdida de oportunidades.

En base a lo expuesto, resulta fundamental analizar las causas que ocasionan este tipo de violencia, con la finalidad de identificar las falencias, la limitación de políticas públicas, la normativa vigente, la normativa jurídica y la jurisprudencia, siendo estas aristas fundamentales para poder proponer soluciones y promover prácticas efectivas dentro del sector público.

### **3. Justificación**

El presente ensayo, se sustenta en la necesidad de buscar las vías para la eliminación de la violencia laboral contra las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia dentro del sector público, siendo una problemática arraigada en la cultura nacional, en virtud de lo mencionado, se ha documentado por varios autores, la literatura que permite estudiar lo estructurado y las raíces de este tipo de violencia, que irrespeta principios y derechos, promulgados en la normativa nacional e internacional.

Marcela Lagarde (2005) menciona que la violencia contra las mujeres, se antecede de una estructura patriarcal, que ha normalizado esta exclusión en el ámbito laboral, generando la necesidad de convertir los entornos y espacios para velar por las garantías constitucionales, de este grupo vulnerable.

El enfoque de género planteado por Joan Scott (1990), menciona que no se debe considerar dentro de una categoría biológica, sino como una estructura social relacionado con desigualdades, dentro del contexto de este ensayo y enmarcando en la realidad nacional, se expone como las mujeres se ven afectadas al conllevar el embarazo y la lactancia, lo que genera que este tema, obtenga la relevancia al vincular lo cultural con lo jurídico, buscando eliminar la discriminación y violencia.

Así también, lo desarrollado por Kimberlé Crenshaw (1991), sustenta el ensayo, al exponer la importancia de comprender los factores de género, la maternidad, la contratación y varios factores que incrementan lo grave de la violencia laboral, permitiendo identificar barreras que se oponen a los principios constitucionales y la práctica en el sector público.

Este ensayo, fundamentado en estudios e investigaciones, no busca describir el fenómeno mencionado, sino que, busca también aportar con propuestas jurídicas y de políticas públicas, dentro del marco constitucional en aras del respeto a los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. De esta manera, se da respuestas al requerimiento social y académico, analizando y generando aportes para las buenas prácticas de igualdad y equidad para este grupo vulnerable.

#### **4. Objetivos**

##### **4.1. Objetivo general**

Analizar las diversas formas en que se presenta la violencia laboral en las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, identificando las causas subyacentes como los prejuicios de género, la falta de sensibilidad ante la protección laboral reforzada con la que gozan constitucionalmente y las consecuencias que se presentan a nivel personal como profesional, a su vez considerando la base normativa, políticas públicas y mecanismos jurídicos para el eficaz ejercicio de este grupo poblacional que permitan la prevención y erradicación de la violencia laboral de género.

##### **4.2. Objetivos específicos:**

- Exponer cuales son las manifestaciones de violencia laboral de género, que enfrentan las mujeres en su etapa de maternidad, como el acoso y discriminación.
- Analizar el impacto de la violencia laboral de género, en cómo afecta en el desempeño laboral, en torno a la salud física, psicológica y profesional de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Examinar el marco normativo, políticas laborales y mecanismos jurídicos que protegen los derechos de las trabajadoras embarazadas y lactantes.

## **5. Hipótesis**

La hipótesis de este ensayo sustenta que la discriminación estructural y los prejuicios de género son elementos determinantes en la violencia laboral contra las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el sector público, pese a la existencia de normativas laborales de protección.

## **6. Marco Teórico**

### **6.1. Contextualización**

Para comprender a profundidad el tema, se debe conocer lo conceptual y normativo sobre la violencia de género, definiéndose según Lagarde, como toda conducta sistemática, acción u omisión, que afecte de forma negativa el ejercicio de derechos en el entorno de trabajo, dirigida contra una persona por razón de su género o una condición asociada al mismo, como el embarazo y la lactancia. Este tipo de violencia no es sólo individual, sino que responde a estructuras sociales, culturales y normativas que reproducen relaciones de poder desiguales en el ámbito laboral (Lagarde, M, 2005).

Así también, se cita desde el plano jurídico ecuatoriano, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM), esta ley define dentro del cuerpo en el artículo 12 la violencia laboral como aquella ejercida en el entorno laboral público o privado que impida, limite o afecte el acceso, permanencia o condiciones dignas de empleo para la mujer (República del Ecuador, 2018). Esta definición se debe complementar con la carta suprema, la Constitución de la República del Ecuador, que en el (art. 43, 2008) reconoce el derecho constitucional, de las mujeres embarazadas y en lactancia, que no deben ser discriminadas, y a recibir protección prioritaria en todos los ámbitos de la vida social, esto incluye el derecho al trabajo.

En el marco del derecho internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ecuador en 1981,

establece en su artículo 11 que los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, incluida la protección especial durante el embarazo y la maternidad (Naciones Unidas, 1979). Este compromiso se articula con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los que exigen a los Estados a prevenir la violencia estructural en el trabajo, de manera especial contra mujeres en situación de vulnerabilidad.

La escritora Marcela Lagarde (2005), enfoca y conceptualiza, a la violencia como parte de un continuo de agresiones que van desde lo simbólico hasta lo físico, todas estas dentro de lo legitimado por la cultura patriarcal que invisibiliza la maternidad como derecho. Por otra parte, la autora Joan Scott (1990) plantea que el género no debe comprenderse o analizarse como una categoría biológica, sino que debe ser considerado como una construcción social que justifica la subordinación laboral y el reparto desigual del poder. En virtud de lo expuesto, el embarazo y la lactancia son condiciones que, lejos de ser protegidas como derechos, se convierten en factores de exclusión o precarización laboral.

Este fenómeno se refleja, de forma explícita en la teoría de la interseccionalidad, propuesta por Kimberlé Crenshaw (1991), que permite comprender cómo varios factores, tales como el género, la maternidad, la clase social, contrato, edad, interactúan y agravan las formas de violencia que enfrentan las mujeres que son parte de la sociedad económicamente activa. Esto obliga a considerar definiciones más amplias y estructurales que permitan políticas públicas efectivas.

## **6.2. Antecedentes**

La violencia laboral de género constituye una manifestación estructural de desigualdad que atraviesa la sociedad, reflejándose de manera particular en los espacios laborales del servicio público. En este contexto, las mujeres en estado de gestación y lactancia, enfrentan desafíos agravados por la vulneración de derechos constitucionales.

Estas barreras laborales son el resultado de un entramado cultural, institucional y normativo que gesta y perpetúa dogmas y prácticas excluyentes.

En virtud de lo expuesto, resulta imprescindible examinar a profundidad no solo la literatura de la norma, sino la verdadera aplicación en la sociedad ecuatoriana. Con un enfoque interseccional y garantista, que permite visualizar el problema de forma holística y facilita plantear alternativas concretas para una transformación efectiva real del sector público.

A lo largo de la historia, la inserción de la mujer en el ámbito laboral ha estado de forma profunda, arraigada y marcado por estructuras de desigualdad de género, las que han limitado la autonomía económica y participación equitativa en el sector público, a pesar de los avances en los marcos legales, inclusión y participación política de las mujeres, persisten brechas significativas en materia de acceso, permanencia y condiciones laborales.

La inserción de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano ha estado condicionada por estructuras sociales patriarcales que relegaron a la mujer al ámbito público, privado y familiar, limitando la participación en espacios productivos. Esta exclusión no solo configuró una desigualdad económica, sino también simbólica, ya que el trabajo doméstico y de cuidado fue invisibilizado, no remunerado y desvalorizado. Durante gran parte del siglo XX, la mujer era considerada como cuidadora, lo que justificaba el relegamiento del trabajo formal. Esta situación se fue transformando con la consolidación de movimientos feministas, la ratificación de tratados internacionales sobre igualdad de género, y el reconocimiento progresivo de los derechos de la mujer en las legislaciones nacionales.

Desde inicios del siglo XX, el feminismo ecuatoriano comenzó a emerger con figuras pioneras como Matilde Hidalgo de Procel, primera mujer en sufragar en América Latina en 1924. Aunque este fue un avance crucial en la esfera política, en el ámbito laboral las condiciones de inequidad persistieron por décadas. Las mujeres tenían limitado acceso a

cargos públicos, a la propiedad, y enfrentaban restricciones legales para trabajar sin permiso del cónyuge (López, 2018).

En el marco de la Constitución de 1998 marcó un avance sustancial al incorporar la igualdad formal ante la ley. No obstante, fue con la Constitución de 2008 que se dio un salto cualitativo en materia de derechos, al reconocer la igualdad sustantiva, la maternidad como etapa protegida y al incluir a las mujeres gestantes y lactantes dentro de los grupos de atención prioritaria (Asamblea Nacional, 2008). A esto se agrega el marco de protección establecido por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW (Naciones Unidas, 1979), ratificada por el Ecuador en 1981. Al hacerlo, el Estado ecuatoriano se comprometió a eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, adoptando medidas legislativas, administrativas y de otra índole para garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como privado, en el trabajo, la educación, la salud y la participación política.

Sin embargo, diversos apartados revelan que, a pesar del progreso normativo, en la práctica persisten múltiples formas de violencia laboral y discriminación, sobre todo en el sector público. Entre las principales se pueden mencionar la terminación de contratos ocasionales a mujeres embarazadas, traslados injustificados, presión para renunciar, exclusión de evaluaciones o ascensos, entre otras formas sutiles de violencia institucional (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2020).

De acuerdo con estudios del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021), revela que más del 50% de mujeres en edad fértil han experimentado algún tipo de discriminación relacionada con la maternidad en el ámbito laboral. Esto refleja una desconexión entre la norma y su aplicación, lo que evidencia la necesidad de transformar no sólo las leyes, sino también las estructuras y prácticas institucionales.

### **6.3. Vínculo entre género y trabajo.**

El principal nexo entre lo laboral y género, apartado de ser una figura jurídica neutra, materializa las relaciones sociales de poder, donde el género se puede considerar como un factor de diferenciación y subordinación; en el ámbito laboral y de manera particular en el sector público ecuatoriano, esta relación profesional no es una garantía de respeto de los derechos constitucionales; por el contrario, esto enquistó políticas patriarcales que han naturalizado la exclusión de las mujeres en estado de gestación y lactancia.

La Constitución de la República de Ecuador, establece dentro del cuerpo (arts. 43 y 66), la protección y derechos a favor de las mujeres embarazadas y lactantes, esta protección se disuelve cuando se dan los conflictos entre parámetros administrativos, gerenciales, e incluso logísticos; estos parámetros valoran la continuidad, disponibilidad absoluta y productividad, dentro de los aspectos cuantificables en el entorno laboral. En la teoría crítica del derecho del trabajo, se ha evidenciado que este estudio no reconoce que existen ciclos vitales diferenciados entre mujer y hombre, incluso no se considera las exigencias emocionales, biológicas y sociales que son inherentes a la maternidad (Supiot, 2000).

Desde un punto de análisis objetivo, se puede manifestar que la productividad laboral, no depende del género, pero se crea una desventaja que conlleva a casos de discriminación ante la mujer, al cumplir lo que establece la ley, a fin de mantener y velar por el cumplimiento del respeto del derecho al trabajo, en especial para las mujeres en este estado de gestación, creando barreras laborales e inequidad.

La violencia estructural no es solo un resultado de actos individuales discriminatorios, sino una forma de organización del trabajo que descuida de manera sistémica, las necesidades reales de las trabajadoras, durante el embarazo y la lactancia. En ese sentido, existen políticas públicas, como horarios flexibles, teletrabajo, pausas para lactancia, pero esto conlleva a crear un entorno lleno de prejuicios; las que se deben considerar como

omisiones administrativas negligentes y premeditadas, gestando violaciones directas de derechos fundamentales (OIT, 2021).

La desventaja laboral para mujeres gestantes, se evidencia también en este vínculo género laboral, creando estigmas en la parte contractual, en especial en las modalidades de nombramiento temporal o contrato ocasional, en donde camuflando objetividad, justifican la no renovación por medio de informes técnicos, cuando en realidad obedecen al estado de embarazo, el que se hace ver como un impedimento para el desempeño.

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y desde un punto de vista jurídico estructural, estas prácticas vulneran el principio de progresividad de los derechos, que obliga al Estado a garantizar condiciones laborales que favorezcan el acceso y permanencia de las mujeres sin discriminación (art. 11)

La persistencia de estas prácticas no puede entenderse como una falla de implementación normativa. Requiere interrogar de forma crítica la cultura institucional del Estado, que ha incorporado de forma parcial el discurso de los derechos, sin transformar las bases jerárquicas sobre las que opera la administración pública. Como afirma Bourdieu, el poder simbólico se emplea mejor cuando logra presentarse como neutral. En el caso del vínculo laboral, la exclusión de la maternidad no se presenta como violencia, sino como una necesidad objetiva de eficiencia administrativa. (Bourdieu, P, 1999)

Dentro del vínculo género laboral en el sector público para este grupo prioritario, no basta con la existencia de normas, capacitaciones, se requiere políticas públicas robustas que sean base para el entorno laboral, incluyendo los siguientes parámetros:

- Auditorías laborales con intervención constante de asuntos internos, con enfoque de derechos humanos y género.
- Evaluaciones objetivas de productividad y desempeño, que integren parámetros inclusivos de género, estado de gestación y lactancia.

- Mecanismos de reparación integral para servidoras públicas discriminadas durante la etapa de gestación y lactancia.

Comprender este vínculo, conlleva cambiar el paradigma de la maternidad que no sea considerada como una contingencia personal, sino como un derecho humano y la tarea de la prolongación de la especie humana; eliminar y reconceptualizar el criterio de que no existe compatibilidad entre la maternidad y la productividad laboral en el sector público, que es un espacio de construcción de ciudadanía, no un espacio para la exclusión silenciosa.

#### **6.4. Normativa Constitucional**

Dentro del territorio ecuatoriano, la Constitución de la República del 2008, es el eje normativo supremo dentro del ordenamiento jurídico, también conocida como Carta Magna; en esta se reconoce la centralidad de los derechos humanos y el principio de igualdad como herramientas fundamentales para el desarrollo de la sociedad, economía, política, entre otros factores. Bajo este contexto, el abordar los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes no debe ser un tema aislado, sino, un centro de gravedad del modelo estatal, enmarcado en justicia social, equidad de género y respeto de la mujer.

Desde la figura del derecho constitucional contemporáneo, la protección de la maternidad no debe considerarse solo como un reconocimiento legal, sino como una obligación jurídico Estatal, que debe comprometer a todas las instituciones que lo conforman. Esto se fundamenta en los principios constitucionales, tales como, la supremacía constitucional, la aplicación directa de los derechos, el interés superior de las personas consideradas parte de los grupos vulnerables, y el principio de igualdad sustantiva.

Dentro de la encuesta realizada, se evidencia que, un alto porcentaje del universo encuestado manifiesta haber sufrido discriminación o violencia de género relacionada con el embarazo o lactancia en el lugar de trabajo, incumpléndose los principios antes mencionados. La Corte Constitucional del Ecuador, dentro de una sentencia, indica que, el principio de igualdad no se agota en el trato igual ante la ley, sino que exige acciones positivas, que

disminuyan las condiciones estructurales de subordinación (Corte Constitucional del Ecuador, 2017, Sentencia No. 0010-17-SIN-CC).

El artículo 11, numeral 2, de la Constitución, de forma imperativa dispone que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (República del Ecuador, 2008), así también, prohíbe de forma tácita la discriminación por situaciones de embarazo o maternidad. Aquí se consagra también que la igualdad va más allá de ser una formalidad, considerándola como parte del derecho sustantivo o material, tomando en cuenta desigualdades históricas, para implementar medidas correctivas.

La doctrina constitucional ecuatoriana también ha conceptualizado la discriminación por embarazo como una forma de violencia estructural y simbólica, que se expresa en múltiples niveles: desde la negación del acceso al empleo, pasando por la precarización de las condiciones laborales, hasta el despido intempestivo. Estas prácticas no sólo contravienen el derecho al trabajo, sino que atentan contra la dignidad humana, eje transversal del orden constitucional (art. 66, núm. 1).

Es importante mencionar que, dentro de la Constitución, la protección a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se extiende, esto enmarca al Estado, y lo obliga a garantizar por medio de la emisión de políticas públicas diferenciadas, garantías normativas, jurisdiccionales, y las medidas de acción afirmativa. De acuerdo con Vázquez (2021), “la priorización constitucional no puede ser interpretada como una mera categoría simbólica, sino como una fuente de obligaciones estatales concretas que deben traducirse en recursos, instituciones y mecanismos de protección real”.

En el artículo 43, se desarrollan de una manera más específica, una serie de garantías para este grupo de atención prioritaria, que está conformado por mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, detalladas a continuación:

- Se prohíbe la discriminación por el estado de embarazo, lo que incluye la protección ante despidos arbitrarios y acoso laboral.

- El acceso gratuito a servicios de salud materna, que forma parte del derecho a la salud integral (art. 32).
- Se considera la protección prioritaria durante el embarazo, parto y posparto, como una extensión del derecho a la integridad de la persona.
- La garantía de recuperación adecuada, esta obliga a adecuar los entornos laborales, de acuerdo a la etapa y tiempos biológicos y psicológicos propios del embarazo.

“El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia: no ser discriminadas por su embarazo [...] la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto” (Constitución del Ecuador, 2008, art. 43).

Todas estas disposiciones establecidas en la Constitución, deben ser analizadas, leídas y sobre todo cumplidas en armonía y sinergia, de manera sistémica, el artículo 33, que establece el derecho al trabajo como un deber y derecho social, así como el artículo 326, que reconoce el principio de estabilidad laboral reforzada, de manera especial frente a los despidos arbitrarios.

Es importante citar el principio de progresividad, esto exige al Estado a reforzar las garantías para el desarrollo continuo y no regresivo de los derechos adquiridos, en base al tema abordado, implica que cualquier retroceso en las condiciones laborales de las mujeres embarazadas o lactantes, esto significa, que, al eliminar beneficios, o a la omisión de acoplar entornos de trabajo y horarios, puede ser impugnado por no respetar los derechos.

Otro artículo de la Constitución del Ecuador, relacionado con el tema de estudio, es el artículo 417 (art.417), mismo que incorpora los tratados internacionales de derechos humanos al apartado de constitucionalidad, otorgando jerarquía superior a las leyes ordinarias. Esto permite la eficiencia jurídica plena a instrumentos y tratados, detallados a continuación:

- La CEDAW (1979), que en su artículo 11 demanda a los Estados parte adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, incluyendo protección a la maternidad.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 10 reconoce el derecho de la mujer a una protección especial durante la maternidad.
- El Convenio No. 183 de la OIT (2000), dispone a los Estados a garantizar licencias de maternidad, servicios de salud materna y protección contra el despido.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y el derecho a la protección de la salud y la seguridad en condiciones laborales que respeten su estado de maternidad (Naciones Unidas, 1979).

Siendo el Ecuador un estado de derechos y dentro del marco de constitucional y justicia, no es suficiente con el establecimiento de normas protectoras. Se necesita también de garantías institucionales y jurisdiccionales. De acuerdo con Ferrajoli (2007) esto manifiesta que, la posibilidad real de hacer exigible frente a cualquier vulneración, incluyendo las que provienen de actores privados o del propio Estado.

Tomando en cuenta esta perspectiva de derecho constitucional, la defensa y protección de las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito laboral, es un imperativo jurídico ineludible, la omisión por desconocimiento o negligencia, genera responsabilidad estatal. Siendo este compromiso, acordado en no solo la necesidad de resarcir el daño causado, sino también estar en la necesidad de abolir estructuras institucionales que perpetúan la discriminación.

Dentro de la componente de derecho constitucionalista, la Constitución de 2008 establece parámetros robustos, dinámicos y vinculantes, que, al ser interpretados, desde una perspectiva de género e interseccional, deben imponer deberes concretos a las autoridades legislativas, administrativas y judiciales. La erradicación de la violencia laboral contra las mujeres en estado de maternidad no puede entenderse como un objetivo simbólico, sino como una exigencia constitucional que compromete la legitimidad misma del Estado social y democrático de derecho.

## **6.5. Tratados Internacionales**

El Ecuador, durante la vida republicana, se ha adherido, y ha sido signatario de varios tratados y convenios internacionales, entre estos, los que dentro de sus articulados, buscan la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes, estos tratados si bien son de carácter internacional, tienen lineamientos que están dentro la Constitución, conforme al artículo 417 de este cuerpo, el Estado ecuatoriano se encuentra anexo a respetar, garantizar y promover los derechos (art. 417).

Es importante citar a uno de los instrumentos esenciales en este tema; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la que es ratificada por el Ecuador en 1981. De acuerdo a esta convención, el Estado debe adoptar medidas legislativas, administrativas y de política pública para eliminar la discriminación laboral contra las mujeres, en especial durante el embarazo y la lactancia (Naciones Unidas, 1979, art.11). Siendo expuesto dentro de las observaciones principales de este Comité, no es suficiente con garantizar el acceso al empleo, en el tratado actualizado en el año 2010, menciona que se debe asegurar la igualdad sustantiva durante todo el ciclo laboral, incluyendo licencias remuneradas, estabilidad, servicios de cuidado infantil y eliminación de estereotipos institucionales (Comité CEDAW, 2010).

Sustanciando los tratados internacionales en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales, está el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que busca garantizar las condiciones de trabajo justas y equitativas, que deben ser puestos en práctica en todas las sociedades, así como en Ecuador, a través de políticas públicas, que protejan de manera activa a las mujeres contra cualquier forma de discriminación (Naciones Unidas, 1966).

En el contexto interamericano, se encuentra el Pacto de San José o Convención Americana sobre Derechos Humanos, dentro de los cuerpos normativos, fortalece la protección al prohibir toda forma de discriminación, sean estos por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, o cualquier otra condición (Organización de los Estados Americanos, 1969).

Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020), refuerza también la protección para las personas vulnerables, garantizando los derechos económicos y sociales, en base a los principios de progresividad y no regresividad, enfocado en proteger a la mujer, vinculando esta protección al embarazo y lactancia.

Enfocando el plano laboral, con las normativas internacionales, se encuentra el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, enmarcado en la protección de la maternidad, a pesar de no estar ratificado por Ecuador, establece una perspectiva interpretativa de índole internacional, con los estándares mínimos aceptables en la protección de las mujeres embarazadas en el entorno laboral. Dentro de la normativa, establece de forma explícita, la prohibición de despidos injustificados, el periodo de licencia de 14 semanas, mantenimiento de condiciones y prestaciones laborales en la etapa de gestación y lactancia (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

El Estado ecuatoriano, ha ratificado los Convenios 111 y 156, siendo el primero el referente a la discriminación en el empleo y ocupación, este exige la eliminación de cualquier forma de exclusión por razones de sexo, y el 156 el que hace énfasis en los trabajadores con

compromisos familiares, estableciendo en el cuerpo normativo que el cuidado de hijos no debe conformar causas para que exista desigualdad profesional (Organización Internacional del Trabajo, 1958, 1981).

Todos estos convenios ratificados por Ecuador, mantienen jerarquía constitucional, vinculando a los poderes del Estado, incluyendo a los órganos judiciales y legislativos, obligando a quienes administran justicia a la aplicación de las normas internas, en base a los tratados y convenios internacionales, bajo el principio pro persona, establecido también en la Constitución, ante la duda o conflicto entre dos normas, deberá aplicarse aquella que más favorezca a la persona, especialmente si se trata de mujeres en situación de vulnerabilidad (Constitución del Ecuador, 2008)

El enfoque de carácter internacional, en materia de derechos humanos, exige al Estado ecuatoriano a enmarcar las leyes internas, a fin de proteger a las mujeres embarazadas y lactantes, garantizando el respeto de los derechos, con leyes efectivas y aplicadas de manera objetiva y no discriminatoria, con mecanismos de protección, como lo establecen los convenios, siendo un precepto jurídico vinculante y no una opción ética.

## **6.6. Normativa Nacional**

Dentro del Estado ecuatoriano, se han establecido leyes, las que han ido evolucionando con el contexto actual y en base a las necesidades de la sociedad, incorporando mecanismos que garanticen la protección laboral de las mujeres en situación de embarazo y en periodo de lactancia. En este contexto, las normas se han desarrollado por el reconocimiento de carácter constitucional del derecho a la igualdad como por los convenios internacionales.

Cuatro cuerpos legales son claves en este fortalecimiento: El Código de Trabajo, el Código Orgánico Administrativo, la Ley Orgánica del Servicio Público y la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, sin embargo, existen

barreras que impiden la aplicación efectiva de estas leyes, siendo factores preponderantes la falta de institucionalidad, la escasa capacitación en enfoque de género y los modelos socioculturales de patriarcado existentes.

#### **6.6.1. Código de Trabajo**

Este código reformado en el año 2021, está constituido por disposiciones para proteger en el ámbito laboral, dentro de los artículos es importante mencionar el 195, que indica que ninguna mujer podrá ser despedida durante el embarazo o en las doce semanas posteriores al parto, salvo autorización judicial previa y justificada. Esta directriz se basa en el principio de estabilidad laboral, con el único objetivo de impedir los despidos arbitrarios que vulneren los derechos reproductivos (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

El artículo 152, reafirma y se enmarca en los convenios internacionales, en lo referente a la licencia remunerada por maternidad, alineándose con el Convenio 183 de la OIT, así como el artículo 174 que prohíbe el acoso laboral y la discriminación, es importante mencionar que estos requieren un análisis más profundo, para establecer mejoras para confrontar la violencia estructural de género. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021)

Uno de los principales problemas, como lo indica el Ministerio de Trabajo (2020), al existir estos marcos normativos, las trabajadoras desconocen los derechos que por ley le corresponde, limitándose a abstenerse de exigir lo que está establecido. Esto genera una barrera entre lo normado y la práctica, agravando la situación laboral.

#### **6.6.2. Código Orgánico Administrativo (COA)**

Este código es aplicable dentro sector público, con el propósito de garantizar los derechos de las mujeres en estado de maternidad y lactancia, a fin de prevenir los despidos y actos arbitrarios, dentro del cuerpo legal, en el artículo 102, impidiendo los despidos o desvinculaciones que no gocen con sustento legal, así también en el artículo 116 expresa en

forma explícita que, se declaran nulos los actos que vulneren los principios de igualdad y no discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

Este código se complementa y fortalece con la Constitución del Ecuador (2008), la que en el artículo 226, de forma imperativa dispone a las instituciones del Estado a actuar de manera irrestricta a la ley y con respeto a los derechos fundamentales.

Este Código establecido dentro de la normativa ecuatoriana, establece los fundamentos legales y garantías constitucionales, sin embargo, depende mucho de la eliminación y bloqueo de la cultura patriarcal, arraigada en la sociedad, la que impide el cumplimiento en la práctica.

### **6.6.3. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)**

La LOSEP (2010), dentro del ámbito del servicio público ecuatoriano, establece disposiciones encaminadas a la protección de las mujeres embarazadas y lactantes, estableciendo en su cuerpo articulado el derecho de una jornada laboral reducida por lactancia, hasta que el menor cumpla los doce meses de edad, sin afectar la remuneración salarial. La LOSEP, también exige salas de lactancia en instituciones con al menos cincuenta trabajadores.

En el artículo 5, instaura como principio rector, la igualdad de oportunidades, sin distinción de género, obligando al Estado a establecer medidas correctivas y de control frente a este problema de desigualdad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

Es importante mencionar que la Defensoría del Pueblo del Ecuador (2022), menos del 40% de las instituciones del Estado, poseen dentro de la infraestructura salas de lactancia, incluso, existe el desconocimiento de los protocolos de prevención de la violencia laboral por razones de género.

Estas falencias demuestran que la existencia de las leyes, por sí sola, no es efectiva, mientras no se establecen los protocolos internos, manteniendo a las mujeres embarazadas y lactantes, en circunstancias de riesgo y con derechos establecidos en la ley, pero vulnerados en la práctica.

#### **6.6.4. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres**

La LOIPEVCM (2018), establece un avance en materia legal, estableciendo la violencia laboral como la modalidad específica de violencia de género, dentro del cuerpo articulado, menciona que toda conducta que impida, limite o afecte el acceso, permanencia o condiciones dignas de trabajo es una forma de violencia laboral, incluye también la no renovación de contratos por situaciones de embarazo, acoso institucional, negativa de licencias.

Esta ley, de forma imperativa dispone implementar protocolos de prevención, atención y sanción, así como mecanismos para denuncias confidenciales, con protección de víctimas.

Bajo esta ley, el Estado ecuatoriano debe buscar el cumplimiento y la implementación de forma efectiva, siendo una política pública de carácter prioritario, a fin de garantizar para las mujeres embarazadas y periodo de lactancia, espacios seguros y sin discriminación por esta o cualquier otra condición relacionada al enfoque de género.

#### **6.7. Jurisprudencia ecuatoriana**

La jurisprudencia ecuatoriana y quienes la administran, se han constituido en pilar fundamental para la consolidación del principio de estabilidad reforzada y las garantías de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, establecidas en la Constitución y Convenios, efectivizando por medio de fallos y resoluciones en el ámbito contencioso administrativo, reconociendo a las mujeres en esta condición dentro de los colectivos de atención prioritaria, de acuerdo con los artículos 35 y 43 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008).

Una de las sentencias paradigmáticas en la jurisprudencia ecuatoriana es la Sentencia No. 3-19-JP/20, en la que la Corte Constitucional determina que, el despido de una trabajadora embarazada sin la fundamentación legal y la autorización judicial configura la vulneración de principios constitucionales. En este fallo, el Tribunal señala que el embarazo no es un causal para la desvinculación laboral, y que el Estado, como empleador, asume la obligación reforzada, en garantizar los derechos fundamentales (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Bajo los mismos preceptos, dentro de la Sentencia No. 193-17-SEP-CC, declaró la vulneración de derechos, al despedir a una mujer embarazada, sin el debido proceso, en el servicio público, siendo emblemático y apelando a los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad en las decisiones administrativas, destacando también que el embarazo debe ser apreciado en el criterio de protección reforzada (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

Es importante mencionar que la Corte Constitucional, también ha interpretado que la estabilidad laboral no se limita a mantener el cargo o función, sino que se enfoca en las condiciones y garantías laborales, acceso efectivo a licencias por maternidad o lactancia, la reducción de horarios de la jornada laboral, sin afectar a salarios, exigiendo el cumplimiento de las disposiciones legales, que deben ser aplicadas en concordancia con los convenios internacionales, enmarcado en el principio de pro persona y progresividad (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

De acuerdo con la Constitución (2008), en el artículo 426 en la aplicación directa de los derechos, y en la línea jurisprudencial los tribunales contencioso administrativo, han anulado actos administrativos de despidos o negativas de licencia, enfocados en discriminación de género, ordenando la reincorporación de las servidoras públicas, el pago de indemnizaciones, la elaboración de protocolos e implementar medidas de no repetición.

Ante este contexto, la Corte Constitucional (2020), exhorta a las instituciones públicas a establecer mecanismos internos de prevención, atención y sanciones contra la violencia laboral de género, incorporando una perspectiva transformadora, generando precedentes para impedir futuras vulneraciones.

Es importante mencionar que ante la sentencia de la Corte Constitucional, otorga el cumplimiento de carácter obligatorio, según lo establecido en el artículo 436 de la Constitución del Ecuador, configurando un sistema jurisprudencial efectivo y robusto, que lo convierte en una herramienta jurídica para erradicar la violencia laboral en contra de las mujeres embarazadas y en lactancia, que se desempeñan como funcionarias del servicio público. (Asamblea Nacional, 2008).

#### **6.8. Derecho comparado**

Dentro de la coyuntura regional Latinoamérica, es importante identificar las buenas prácticas en materia laboral y de protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, así como exponer falencias que impiden la efectividad de las leyes. Los modelos legales establecidos en Colombia, Chile y Perú, son referentes y deben ser analizados, adaptados y replicados por el Estado ecuatoriano, para buscar el beneficio que por ley se establece, a fin de garantizar igualdad en el ámbito laboral, con enfoque en discriminación por género, embarazo y lactancia de las mujeres en el servicio público.

##### **Colombia**

El vecino País del norte, dentro del marco jurídico y jurisprudencial en materia de protección a la maternidad, establece fundamentos sólidos, es así que en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma imperativa, prohíbe el despido de una mujer embarazada o dentro del periodo de licencia de maternidad sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, declarando nulo cualquier acto que infrinja lo dispuesto, buscando

también garantizar la dignidad humana de la trabajadora, enmarcado en el principio de estabilidad laboral reforzada (Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia, 2022).

Dentro de la jurisprudencia colombiana, la Corte Constitucional de este país, ha fallado de forma ejemplarizadora, garantizando los derechos de las mujeres embarazadas y en lactancia, estableciendo como forma directa de discriminar, el configurar un despido de una trabajadora embarazada sin procedencia ni fundamentos legales (Corte Constitucional de Colombia, 2008).

Dentro de las políticas públicas, Colombia establece el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres 2013 - 2023, para controlar, evaluar por medio de indicadores de equidad la transversalización dentro del enfoque de derechos reproductivos (Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, 2013-2023)

## **Chile**

Dentro de las leyes de este País, se establece el Código de Trabajo, que en el artículo 201, para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas contra los despidos arbitrarios; dispone que, el fuero maternal desde el inicio del embarazo hasta un año después del término de la licencia postnatal, esta prerrogativa solo puede ser suprimida por resolución judicial (Ministerio del Trabajo y Prevención Social de Chile, 2023).

Con un código actualizado e innovador, como el parámetro postnatal parental compartido, que permite a los padres asumir parte del cuidado del neonato, incentivando la corresponsabilidad dentro del núcleo familiar, así también dentro del articulado establece que las empresas con veinte o más trabajadoras, dentro de la infraestructura deben poseer salas cuna.

De acuerdo con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2023), Chile ha desarrollado certificaciones institucionales como el Sello Iguala Conciliación, dirigido a las instituciones de asumen políticas laborales con enfoque en género, fomentando un cambio

en la cultura organizacional, impulsando ambientes laborales equitativos que garanticen los derechos reproductivos.

## **Perú**

El Estado peruano, en el contexto de la nulidad de despido por embarazo, lactancia o enfermedad, ha establecido la Ley Nro. 30367, modificando el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estas reformas establecen instrumentos legales para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres, protegiendo contra la desvinculación arbitraria (Congreso de la República del Perú, 2015).

Según las resoluciones del Tribunal Constitucional peruano (2017), ha consolidado varias resoluciones, en las que ha fallado a favor de la mujer que ha sido sancionada en el ámbito laboral por estar embarazada, constituyéndose en discriminación laboral de género y la vulneración del principio de igualdad, enmarcándose en los convenios y tratados internacionales.

Un parámetro similar a la problemática ecuatoriana, son los desafíos latentes en la implementación de políticas públicas, en especial en zonas rurales, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2023), estas barreras persisten en especial en contextos rurales e informales, donde se limita más la protección de este grupo vulnerable.

### **6.9. Análisis de resultados empíricos de encuesta**

La encuesta aplicada fue aplicada a 60 personas relacionadas con el sector público, evidenciando la latente preocupación de la violencia laboral de género hacia mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Un 51,7% señaló haber vivido o conocido casos de discriminación o violencia, configurada en acoso verbal 36,7%, negación de derechos laborales 33,3%, falta de adaptaciones laborales 26,7%.

Estos resultados se pueden contraponer con lo documentado por Lagarde (2005), quien manifiesta que existen patrones socioculturales arraigados en las estructuras.

Se puede evidenciar el desconocimiento de a quién acudir para denunciar estos hechos, en un 58,3%, solo el 23,3%, manifestó haber recibido apoyo institucional, evidenciando la ineficiencia de las herramientas legales, viéndose vulnerado el principio de tutela judicial efectiva (Asamblea Nacional, 2008).

Dentro de la muestra encuestada, el 7,7% reconoció que la violencia de género, afecta el bienestar emocional, el 63,3% percibe un impacto en rendimiento laboral. Es importante mencionar también que la mayoría de encuestados, propuso medidas urgentes como mejoras de protección 63,3 %, formación en igualdad de género 35% y adecuación de espacios para lactancia 31,7%.

Estos datos que se encuentran en el Anexos A; reforzando lo analizado a lo largo del ensayo, destacando la necesidad de una transformación profunda en las instituciones públicas, debiendo hacer efectiva en la práctica, lo establecido en las leyes y convenios; fortaleciendo la institucionalización de áreas de lactancia, políticas de conciliación laboral familiar, la implementación de sistemas para control, acompañamiento legal entre otros.

## **7. Metodología**

### **7.1. Enfoque**

La presente investigación reviste un enfoque cualitativo, la que se sustenta en el análisis jurídico, doctrinal y coyuntural del fenómeno de violencia laboral de género contra mujeres embarazadas y en períodos de lactancia, dentro del sector público. Este enfoque facilita comprender de forma holística el problema en mención, analizando no solo desde las normas, sino incluyendo a las prácticas institucionales, dogmas culturales y estructurales que lo perpetúan en el poder.

Es importante mencionar, la aplicación del método explicativo, para identificar las causas estructurales, consecuencias y modos sistemáticos de discriminación laboral, así también lo implementado en acciones normativas, jurídicas y políticas por parte del Estado, y las falencias.

Se empleo el método de análisis, mismo que, permitió estudiar y descomponer los fenómenos en elementos esenciales, normativas, jurisprudencia, prácticas constitucionales, políticas públicas. El método de deducción, fue utilizado para generar las conclusiones partiendo de los principios constitucionales y tratados internacionales, aplicados en el contexto ecuatoriano, también se utilizó la analogía, comparando jurisprudencia de países de la región, a fin de generar propuestas adaptables en los casos ecuatorianos.

## **7.2. Tipo y diseño de investigación**

La investigación es de tipo cualitativo descriptivo, no experimental, caracterizándose por un análisis documental, normativo y jurisprudencial nacional, regional y mundial, complementado con encuestas dirigidas a sesenta personas, relacionadas directa e indirecta con el sector de servicio público ecuatoriano. El diseño transversal, dado que, se realiza un análisis del estado actual del derecho al trabajo y protección de la maternidad en este sector, en un corte sincrónico y de actualidad jurídica vigente.

## **7.3. Técnicas de investigación**

Las técnicas empleadas son las siguientes:

- Análisis documental: Revisión de la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo, la LOSEP, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM), tratados internacionales como la CEDAW, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y convenios de la OIT. También se analizó jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador y estudios doctrinarios de autores relevantes en género y derecho laboral.

- Análisis doctrinal comparativo: Se compararon y analizaron estudios, posturas y doctrina de autores como Marcela Lagarde, Joan Scott y Kimberly Crenshaw; modelos jurídicos de países vecinos como Colombia, Chile y Perú, que robustecen la protección laboral en términos de maternidad y periodos de lactancia.
- Encuestas: Se aplicaron encuestas a servidores, servidoras públicas y familiares que se han encontrado inmersos o conocen de situaciones de discriminación durante el ejercicio de funciones profesionales de mujeres en situación de embarazo, para contrastar la normativa con la realidad laboral e institucional.
- Observación indirecta: Por medio de los casos judiciales, resoluciones institucionales y denuncias públicas, se pueden identificar esquemas de violencia institucional y omisiones administrativas que vulneran los derechos de las mujeres en el sector público.

#### **7.4. Justificación metodológica**

La metodología responde a la necesidad planteada para abordar al fenómeno desde una perspectiva transversal, con enfoque de género y derechos humanos. Es importante analizar los factores socioculturales e institucionales, ya que las normas legales no garantizan la protección y no vulneración de los derechos. Este abordaje permite identificar vacíos legales, normativos, omisiones administrativas y facilita el proponer medidas concretas para garantizar entornos laborales libres de violencia, generando espacios equitativos para mujeres en estado de maternidad en el servicio público.

### **8. Resultados**

En el análisis de la violencia laboral de género en el sector público ecuatoriano, con un enfoque de género, relacionado a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, permitió identificar diferentes hallazgos que exponen la existencia de prácticas de

discriminación, a pesar de la existencia del marco jurídico constitucional ecuatoriano, y los diferentes convenios internacionales. A continuación, se exponen los resultados relevantes obtenidos:

### **8.1. Persistencia de prácticas discriminatorias institucionales**

Varias instituciones públicas continúan empleando medidas que contravienen a las mujeres en condiciones de embarazo o lactancia, mencionado la negación y no renovación de contratos ocasionales, reasignación o cese de funciones, limitación en ascensos y configurando escenarios para forzar a una renuncia voluntaria. Buscando la forma de justificar con argumentos administrativos, para camuflar la vulneración de derechos y ocultar la discriminación estructural.

### **8.2. Desconocimiento generalizado de derechos laborales específicos**

Dentro de la muestra de personas encuestadas, una parte de servidoras públicas, no conocen los derechos laborales que tienen durante el embarazo y la lactancia, tales como el horario de jornada laboral reducido, áreas de lactancia, licencias remuneradas y estabilidad laboral independiente del estado de embarazo. Este desconocimiento aporta de manera negativa a la vulneración de los derechos de este grupo prioritario.

### **8.3. Débil implementación de políticas públicas**

A pesar de que dentro de los cuerpos normativos vigentes como la LOSEP, Código del Trabajo, LOIPEVCM y varios acuerdos ministeriales, se evidenció que las instituciones públicas no tienen implementado protocolos para prevenir y sancionar la violencia laboral de género, así también la reducida capacitación del personal directivo y operativo en temas de derechos con enfoque en género, agrava la situación, proporcionando un ambiente laboral no acorde, y una cultura organizacional que no se enmarca en principios de equidad y no discriminación.

#### **8.4. Falencias en el acceso a mecanismos de denuncia y reparación**

Los actos de violencia de género que enfrentan las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, constituyen y configuran barreras significativas para acceder a sistemas para denunciar de forma eficaz y sin represalias, tornándose en actos engorrosos, con limitado acceso, o sin parámetros con perspectiva de género. Esto genera la normalización de la discriminación en el entorno del servicio público ecuatoriano y la poca importancia a casos de este tipo de acoso

#### **8.5. Inexistencia de sistemas de monitoreo y evaluación con enfoque de género**

La falta de monitoreo y evaluación, dificulta el desarrollo de políticas públicas coercitivas y correctivas para la reivindicación de los derechos de este grupo prioritario; no se identificaron protocolos institucionales, que faciliten la evaluación del cumplimiento y la que garanticen la no vulneración de las garantías laborales para mujeres que se encuentren en estado de gestación o lactancia. No existen indicadores de cumplimiento, ni informes de gestión que manifiesten la progresividad o regresión en el ámbito de protección laboral en el servicio público con enfoque en género.

### **9. Conclusiones**

La violencia laboral de género en el sector público ecuatoriano, hacia mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, establece una problemática que se gesta en los despidos arbitrarios, impedimentos en licencias, el acoso institucional y la falta de garantías. Estos hallazgos de violencia, vulneran derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, y en instrumentos de convenios internacionales.

El Estado ecuatoriano cuenta con un marco legal robusto y constituido por la Constitución, el Código de Trabajo, Leyes Orgánicas y tratados internacionales, que a pesar de estar implementados, en la práctica perduran barreras socioculturales, que dificultan la práctica efectiva de las mismas, percibiendo la falta de mecanismos de control y denuncia,

así como el limitado conocimiento de los derechos establecidos en las leyes, con enfoque de género, así como la poca capacitación de las instituciones públicas en este ámbito.

El derecho comparado permitió realizar valiosas referencias de las jurisprudencias de países de la región, como Colombia, Chile y Perú, quienes han establecido políticas públicas, que garanticen y protejan los derechos fundamentales, encaminando a disminuir la discriminación por estado de embarazo y periodo de lactancia, evidenciando la preponderancia entre el sistema judicial, normativas y políticas públicas.

Dentro del ámbito nacional, la Corte Constitucional ha garantizado la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el sector público, estableciendo precedentes sobre el principio de estabilidad laboral reforzada, sin embargo, todas las sentencias deben servir de base para las reformas y políticas públicas, que afirmen el cumplimiento y prohíban la repetición de prácticas de discriminación.

Garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes, no solo requiere leyes, sino de la puesta en práctica, de forma responsable, real y comprometida por parte del Estado, a fin de erradicar la violencia de género desde la perspectiva interseccional y justicia social.

## 10. Referencias

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento No. 294, 6 de octubre de 2010. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LOSEP.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Código Orgánico Administrativo (COA). Registro Oficial Suplemento No. 31, 7 de julio de 2017. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/COA.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Registro Oficial Suplemento No. 175, 5 de febrero de 2018.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/codigo-del-trabajo/>
- Bourdieu, P. (1999). *\*La dominación masculina\**. Anagrama.
- Comité CEDAW. (2010). Recomendación general No. 28 sobre las obligaciones fundamentales de los Estados parte en virtud del artículo 2 de la CEDAW\*. Organización de las Naciones Unidas.
- Congreso de la República del Perú. (2015). Ley No. 30367: Ley que modifica el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral\*. Diario Oficial El Peruano.
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia T-095/08. <https://www.corteconstitucional.gov.co>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2017). Sentencia No. 0010-17-SIN-CC. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2017). Sentencia No. 193-17-SEP-CC. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados: Revisión de garantías jurisdiccionales. <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Caso Lhaka Honhat vs. Argentina. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 6 de febrero de 2020. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_400\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_400_esp.pdf)
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2020). Informe anual sobre derechos de las mujeres 2019–2020. DPE.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2022). Informe de seguimiento a la aplicación de la LOIPEVCM. DPE.
- Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (Colombia). (2013). Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2013–2023.

- Ferrajoli, L. (2007). Derecho y razón. Teoría del garantismo penal. Trotta.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). INEC.
- Lagarde, M. (2005). Los cautiverios de las mujeres: Madre esposas, monjas, putas, presas y locas. Universidad Nacional Autónoma de México.
- López, M. (2018). Mujer, trabajo y derechos laborales en Ecuador: una visión desde la historia. *Revista Jurídica de la Universidad de Cuenca*, 5(2), 55–72. <https://doi.org/10.18537/rj.05.02.05>
- Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia. (2022). Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Chile). (2023). Programa Buenas Prácticas Laborales: Sello Igual Conciliación. Gobierno de Chile. <https://minmujeryeg.gob.cl>
- Ministerio del Trabajo (Ecuador). (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244. Registro Oficial No. 355.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2023). Código del Trabajo: Actualización 2023. Gobierno de Chile. <https://www.dt.gob.cl>
- Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio No. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad. [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_100799/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_100799/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Convenio 190 y Recomendación 206. OIT.
- Scott, J. W. (1990). *Gender and the politics of history*. Columbia University Press.
- Supiot, A. (2000). Más allá del empleo: Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa. Fondo de Cultura Económica.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2017). Sentencia Exp. No. 02051-2016-PA/TC.

Vásquez, M. (2021). Protección constitucional y discriminación estructural: el caso de las trabajadoras embarazadas en el sector público ecuatoriano. *Revista de Derecho y Sociedad*, 57(2), 45–68.

## ANEXOS

### “Encuesta”

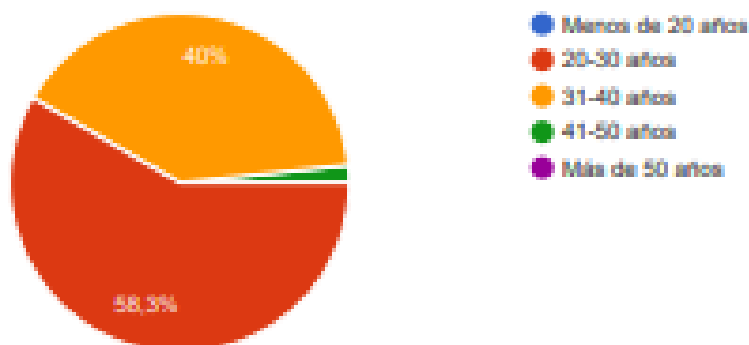
Encuesta sobre Violencia Laboral de Género hacia Mujeres Embarazadas y en Periodo de Lactancia en el Sector Público



### 3 Edad

 Copiar

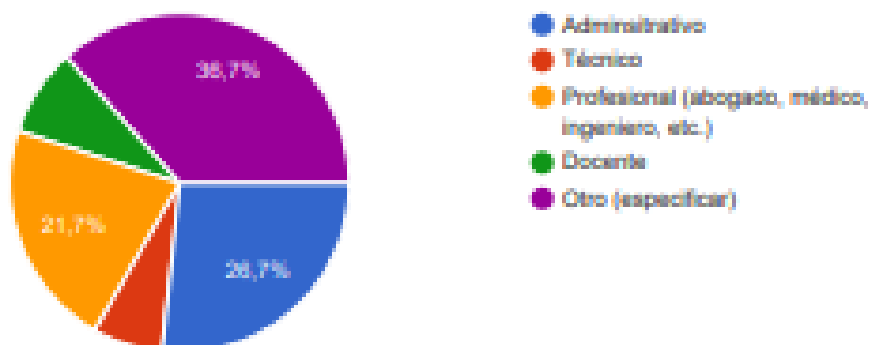
60 respuestas



### 4 ¿Cuál es su cargo o puesto en el sector público?

 Copiar

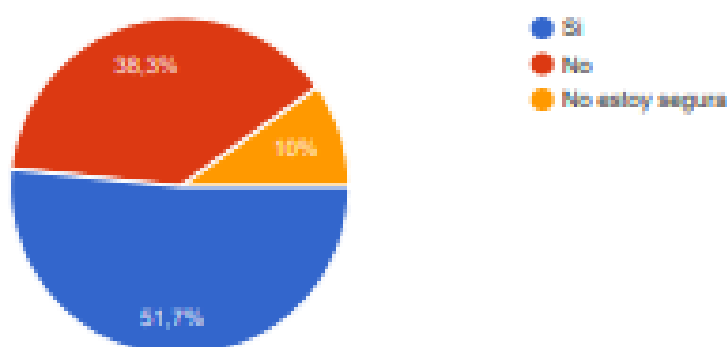
60 respuestas



### 5 ¿Ha experimentado alguna forma de discriminación o violencia de género relacionada con tu embarazo o lactancia en tu lugar de trabajo? (En caso de ser familiar, responde si sabes de alguna experiencia similar)

 Copiar

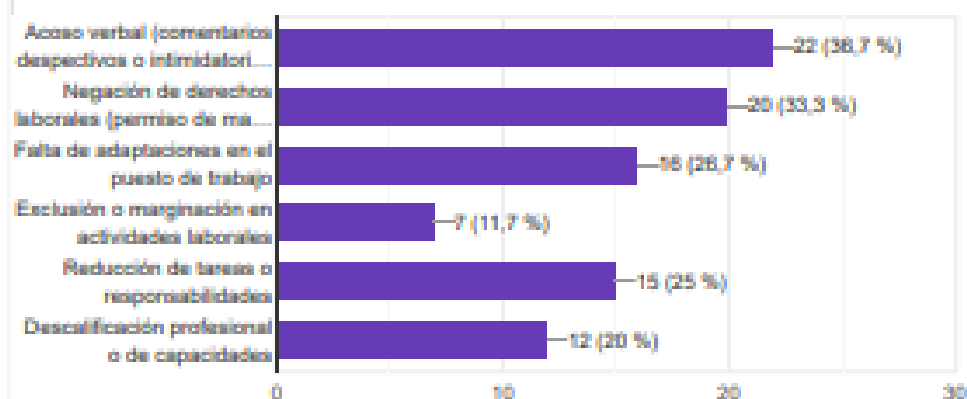
60 respuestas



6 Si respondió "Sí" en la pregunta anterior, ¿Qué tipo de violencia experimentaste o sabes que ha experimentado la persona involucrada? (Puedes marcar varias opciones)

 Copiar

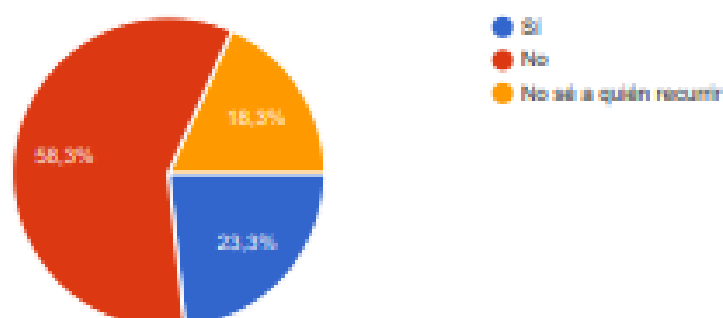
60 respuestas



7. ¿Recibió la persona involucrada algún tipo de apoyo o protección institucional para prevenir o denunciar este tipo de violencia?

 Copiar

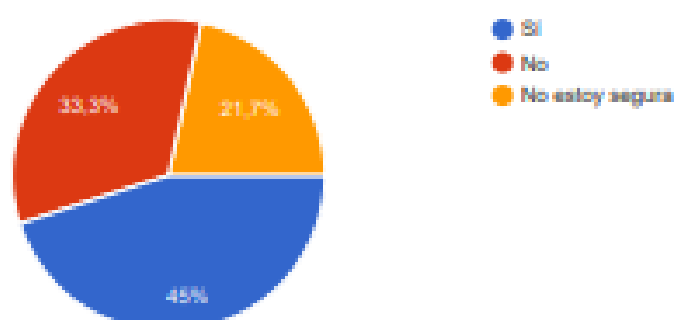
60 respuestas



8 ¿Te sientes o se siente segura denunciando este tipo de violencia laboral en tu lugar de trabajo? (o en el caso de tu familiar, si sabe si se siente segura)

 Copiar

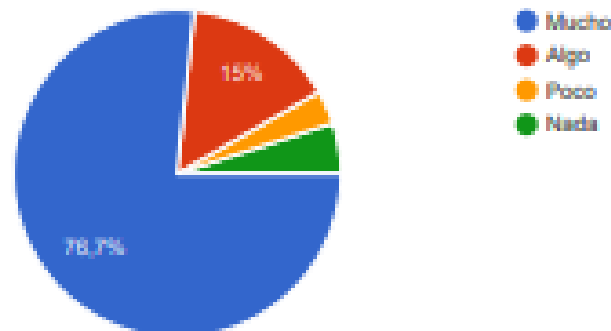
60 respuestas



9 ¿Cómo cree que la violencia de género afecta tu bienestar emocional o psicológico? (Si eres familiar, piensa en cómo afecta a la persona involucrada)

 Copiar

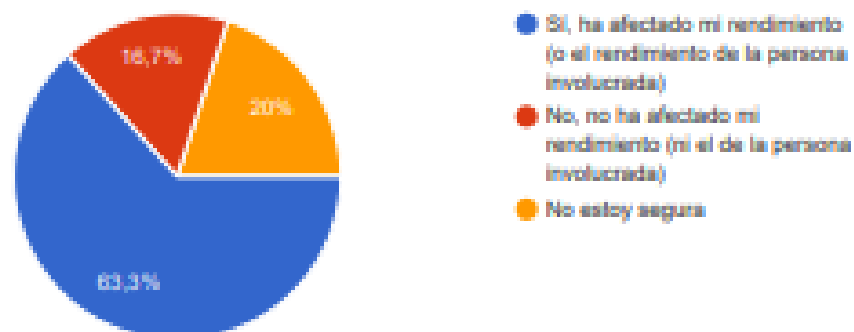
60 respuestas



10 ¿Ha notado algún impacto en el rendimiento laboral debido a la violencia de género sufrida o que haya sufrido la persona involucrada?

 Copiar

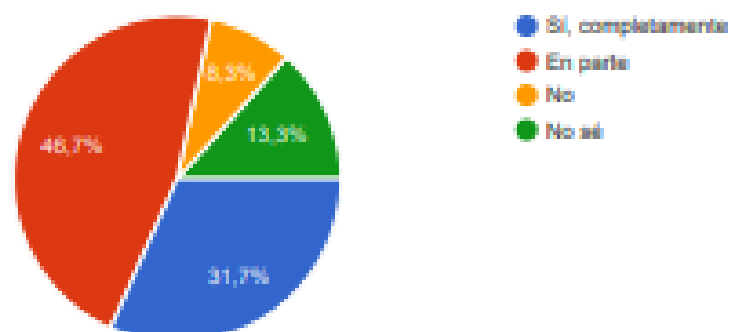
60 respuestas



11 ¿Consideras que las políticas laborales en tu lugar de trabajo protegen adecuadamente a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?

 Copiar

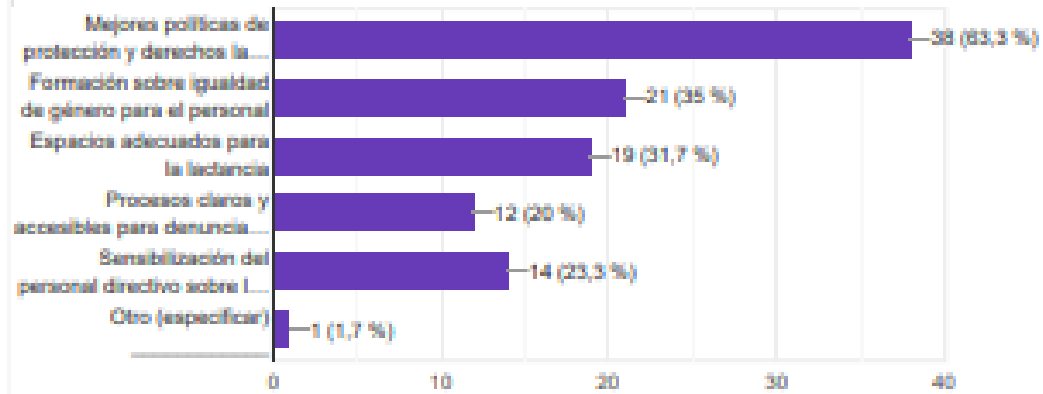
60 respuestas



12 ¿Qué medidas crees que deberían implementarse en tu lugar de trabajo para prevenir la violencia laboral de género hacia las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia?

 Copiar

60 respuestas



13 ¿Le gustaría agregar algún comentario o sugerencia adicional?

60 respuestas

No

Nada

No

Cómo se podrá resolver este tipo de situaciones si el gobierno de Daniel Noboa realizó reformas laborales dentro de un proyecto de ley que deja en el limbo a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia quitando la estabilidad laboral de las mismas

Ninguno

Todos merecemos respeto

Ninguno

Más respeto y solidaridad

Nada

Necesitan un lugar para acudir, sin temor a ser despedidas

Que cualquier violencia hay q denunciar

Nada a mencionar

Deberían implementar más control sobre las empresas para que cumplan con los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia

Ser conciente

Q sea más conscientes en que nosotras las embarazadas nos afecta mucho

Nada a mencionar

Dar charlas motivacionales d compañerismo

El derecho de la mujer embarazada debe prevalecer en todo el tiempo de gestación, por lo que, muchas veces por estar en ese periodo creen que una mujer esta imposibilitada de seguir realizando sus actividades laborales de manera normal, que en muchas ocasiones proceden a realizarse cambios administrativos dentro de la institución, generando en si incomodidades y discriminaciones

