



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

ACOSTA JARAMILLO, Diana

ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 4, enero-junio, 2007, pp. 3-28

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640259001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Diana ACOSTA JARAMILLO*

Resumen: En el Ecuador, el bloque de medidas laborales adoptadas para eliminar la discriminación de género en materia laboral y política es bastante amplia, pero su eficacia deficiente; es por ello que consideramos que deben adoptarse medidas sancionatorias para quienes incumplan la ley, y empezar una campaña de concientización para, de esa manera, erradicar desde los hogares esta forma tan inhumana de discriminación en contra de las mujeres.

I. INTRODUCCIÓN

La gran mayoría de Constituciones a nivel mundial prohíben la discriminación a partir de la proclamación de la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, y el Ecuador no es la excepción.

En nuestro país, las mujeres fueron discriminadas a lo largo de la historia; por ejemplo, en 1878, la Constitución de la República Ecuatoriana prohibía a la mujer ejercer el derecho al voto, y es sólo con la Constitución de 1895 que se les reconoce el derecho a elegir y ser elegidas; derecho que es ejercido por primera vez por la ilustre ecuatoriana Matilde Hidalgo de Procel, cuando en 1924 se presenta a votar, exigiendo que se le reconozca su derecho, incorporándose a consecuencia de esto en la Constitución de 1928 el reconocimiento del ejercicio de los derechos políticos de la mujer ecuatoriana, tras cientos de años de prejuicios y discriminación.

Sin embargo, es en 1997, a partir de la caída del régimen del ex presidente Abdalá Bucaram Ortiz, que se dan en el país cambios significativos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano que beneficiarían y otorgarían igualdad de derechos al género femenino.

* Catedrática de la Universidad de Guayaquil.



II. IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE LA MANO DE OBRA FEMENINA Y LA MASCULINA

1. *Fundamento constitucional*

Con la entrada en vigencia de la actual Constitución de la República del Ecuador de 1998 se incorporaron ciertamente derechos que no tenían las mujeres, e imperativamente el Estado ecuatoriano garantizó la no discriminación de la mujer. A continuación haremos un análisis de los artículos que tratan sobre la no discriminación de las mujeres en lo que a la materia del trabajo se refiere.

Los artículos 34 y 36 de nuestra carta magna disponen lo siguiente:

Artículo 34. El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción y en la toma de decisiones económicas para la administración de la sociedad conyugal y de la propiedad.

Artículo 36. El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, *en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.*

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en periodo de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. *Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.*

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva el trabajo doméstico no remunerado (cursivas nuestras).

El Estado ecuatoriano garantiza la igualdad de remuneración en el trabajo entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como lo establece el Convenio 100 de la OIT (suscrito por el Ecuador). Uno de los artículos más importantes en cuanto a la garantía de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es el 41 de la Constitución, pues es en este artículo donde se establecen políticas de acción positiva para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

Artículo 41. El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la *igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, a través de un organismo especializado que funcionará en la forma que determine la ley, incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Ahora bien, cabe recalcar que uno de los más interesantes aportes de esta Constitución a las mujeres, en cuanto a la materia de igualdad se refiere, es el que consta en el título IV, cuando se refiere a la participación democrática en su capítulo 1, “De las elecciones”, que en su artículo 102 reza lo siguiente: “El Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia, en los organismos de control y en los partidos políticos”.

En concordancia con el citado artículo, la disposición transitoria de la Constitución Política del Ecuador¹ refuerza este precepto, incorporando a las listas de elecciones pluripersonales el 20% de participación femenina, *que actualmente es de 45%*.

Reforzando esta disposición, la Ley de Elecciones garantiza la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular. A continuación citamos los aludidos artículos:

Artículo 80. Esta Ley garantiza la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular y la legitimación activa y pasiva del derecho del sufragio, en condiciones de igualdad.

Artículo 58. Las listas de candidaturas en elecciones pluripersonales deberán presentarse con, al menos, el treinta por ciento (30%) de mujeres entre los principales y el treinta por ciento (30%) entre los suplentes, *en forma alternada y secuencial*, porcentaje que se incrementará en cada proceso electoral general, en un cinco por ciento (5%) adicional hasta llegar a la igualdad en la representación. Se tomará en cuenta la participación étnica cultural.²

¹ “Disposición transitoria decimoséptima. Se reconocerá a las mujeres la participación del veinte por ciento en las listas de elecciones pluripersonales, así como todos los derechos y garantías consagrados en leyes y tratados internacionales vigentes”.

² Es importante destacar que actualmente este porcentaje del que habla la Ley para las elecciones de 2006 se ha incrementado a 45% de cuota femenina y 55% de cuota masculina, de manera alternada y secuencial.

Artículo 61. *El Tribunal Supremo Electoral y los tribunales provinciales electorales negarán, de oficio o a petición de parte, la inscripción de aquellas listas de candidaturas pluripersonales que no incluyan un mínimo de treinta por ciento (30%) de mujeres como candidatas principales y de treinta por ciento (30%) de entre los suplentes, de forma alternada y secuencial, en las listas presentadas por las organizaciones políticas y candidatos independientes.*

Artículo 68. *...También se negará la inscripción de aquellas listas de candidaturas pluripersonales que no incluyan un mínimo de treinta por ciento (30%) de mujeres como principales y de treinta por ciento (30%) de mujeres como suplentes.*³

Ahora bien, el Tribunal Supremo Electoral, desde que se dictaron las mencionadas políticas, nunca ha negado a petición de parte, ni mucho menos de oficio, la inscripción de aquellas listas de candidaturas pluripersonales en las que no se ha incluido el mínimo porcentaje que la ley prescribe para la participación de las mujeres, pues siempre ha burlado la ley, aceptando que las listas estén integradas sólo por hombres, y el resto de mujeres que son incluidas en éstas por parte de los caciques de los partidos políticos son únicamente modelos de belleza, cantantes y animadoras de televisión, es decir, que ellos se valen de la explotación del cuerpo de este tipo de mujeres para asegurar ciertos votos del pueblo, que muchas veces, por ignorancia, vota por quienes participan en televisión, y con esto no pretendemos degradar a dichas ciudadanas, pero ciertamente no son las personas más idóneas para hacer las leyes. Lamentablemente los citados artículos, como ya mencionamos, son sólo letra muerta, ya que es el Estado quien debe implementar políticas de igualdad de género por medio de una acción positiva para que ésta en realidad se lleve a cabo y se cumpla, pero es él, justamente, quien no sólo no impulsa las anheladas políticas, sino aún peor, el Estado es el más grande discriminador en cuanto a materia de género se refiere, y para muestra nos remitimos a los cuadros presentados en la página siguiente.

Por efectos positivos de la ley de cuotas, las mujeres alcanzaron el 38,7% en 2002 y 42,6% en 2004, a juzgar por las candidaturas; sin embargo, frente a la elección de la población, sólo obtuvieron el 24,6% de dignidades en mayo de 2000, el 21,5% en octubre de 2002 y el 26,5% en octubre de 2004.⁴

³ Esta disposición imperativa de negar la inscripción de aquellas listas de candidaturas pluripersonales que no incluyan un mínimo de mujeres jamás se ha cumplido.

⁴ Fuente: Tribunal Supremo Electoral, Fundación Equidad, elaboración: CONAMU.

**PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES: MUJERES EN PUESTOS
DE ELECCIÓN POPULAR. CANDIDATURAS POR DIGNIDAD**

<i>Dignidades</i>	<i>Elecciones mayo de 2000</i>				<i>Elecciones octubre de 2002</i>				<i>Elecciones octubre de 2004</i>			
	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>	
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>
Presidente/a					1	9,1	10	90,9				
Prefecto/a	6	5,9	96	94,1					12	9,2	118	90,8
Consejero/a	260	43,0	345	57,0	317	35,7	571	64,3	311	44,1	395	55,9
Alcalde/sa	78	7,5	956	92,5			11	100,0	137	10,9	1.124	89,1
Concejal/a	2.313	46,0	2.713	54,0	2705	38,7	4.286	61,3	2.952	47,6	3.250	52,4
Diputado/a provinciales					612	40,8	887	59,2				
Parlamento Andino					32	40,0	48	60,0	8.278	43,2	10.867	56,8
Miembros de las juntas parroquiales	4.921	37,7	8.129	62,3								
Total	7.578	38,2	3.667	61,8	3.667	38,7	5.813	61,3	11.690	42,6	15.754	57,4

FUENTE: INEC, Sistema Integrado de Encuesta de Hogares, módulo “Desarrollo social”, noviembre de 2003.

PERSONAS ELECTAS POR DIGNIDAD

<i>Dignidades</i>	<i>Elecciones mayo de 2000</i>				<i>Elecciones octubre de 2002</i>				<i>Elecciones octubre de 2004</i>			
	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>	
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>
Presidente/a							1	100,0				
Prefecto/a	0	0	22	100,0					4	18,2	18	81,8
Consejero/a	18	20,2	71	79,8	11	16,4	56	83,6	29	31,9	62	68,1
Alcalde/sa	6	2,8	209	97,2			2	100,0	13	5,9	206	94,1
Concejal/a	265	29,8	624	70,2	151	22,3	526	77,7	285	31,0	634	69,0
Diputado/a provinciales					17	17,0	83	83,0				

PERSONAS ELECTAS POR DIGNIDAD (continuación)

Dignidades	Elecciones mayo de 2000				Elecciones octubre de 2002				Elecciones octubre de 2004			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Parlamento Andino					1	20,0	4	80,0				
Miembros de las juntas parroquiales	954	24,9	2.911		75,1							
Total	1.243	24,6	3.837	75,4	180	21,1	672	78,9	331	26,5	920	73,5

PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES
(MUJERES INTEGRANTES EN EL GABINETE MINISTERIAL)

	<i>Total de personas nombradas</i>	<i>Mujeres nombradas</i>	<i>% de mujeres nombradas</i>
Enero de 2003	15	4	26,7
Julio de 2004	15	2	13,3
Octubre de 2005	15	4	26,7

En el cuadro precedente podemos constatar que la presencia de las mujeres en los altos cargos públicos es todavía incipiente. Actualmente, a nivel de gabinete sólo están dos mujeres de quince ministros nombrados, es decir, menos del 13%; lo que claramente denota que en el Ecuador no existe equidad de género, mucho menos una política de acción positiva para llegar a un margen aceptado por parte del Estado.

2. Normas internacionales

En materia de igualdad, son varios los convenios ratificados por el Ecuador, entre los cuales podemos resaltar, de mayor conocimiento y aplicación en el país, los siguientes: la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”, y el Convenio 100 de la OIT relativo a la Igualdad de Remuneración, ratificado por el Ecuador en 1957, es decir, casi inmediatamente después de su creación, y publicado en el *Registro Oficial*

núm. 177, el 3 de abril de 1957. Dicho Convenio, en su artículo 1o., define el término remuneración y la expresión igualdad, y justamente ese importantísimo artículo fue recogido por el Ecuador y plasmado en el artículo 36 de la Constitución de la República del Ecuador, pronunciando imperativamente que es el Estado quien propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, garantizándoles igual remuneración que al hombre por un trabajo de igual valor, tal como lo determinan enfáticamente los ya citados artículos 34 y 36 de la carta magna.

Como hemos acotado, aunque la Constitución ecuatoriana garantiza este tan elemental derecho de todo ser humano, lamentablemente no existen las medidas adecuadas para hacer cumplir este mandato constitucional, debido a que los empresarios infringen estas disposiciones a diestra y siniestra, porque simplemente alegan que una mano de obra femenina es siempre más cara de contratar que la masculina, debido a las bajas por los embarazos. En la actualidad, en el caso de un hombre y una mujer que tienen la misma edad y el mismo puesto de trabajo, el varón percibe una remuneración superior al que percibe la mujer. Este fenómeno, vale recalcar, no sólo se da en nuestras sociedades machistas latinoamericanas, sino que también se da en el resto de las sociedades, inclusive en las de primer mundo.

Ahora bien, a nuestro modo de ver, el problema de que no se cumpla con este Convenio es que el Estado ecuatoriano y sus autoridades no implementan, por medio del Ministerio del Trabajo, inspecciones que verifiquen que este deber se cumpla a cabalidad, e imponer sanciones a los empleadores que adopten estas medidas contrarias al mandato constitucional.

*3. Legislación específica en materia laboral y de seguridad social*⁵

En lo que se refiere a la materia específica laboral, el Código del Trabajo, en su artículo 79, acoge el mandato de la Constitución y pregona la igualdad de remuneración frente al trabajo, y sin discriminación, pues el Ecuador sí cuenta con una legislación nacional que busca esa tan ansiada igualdad de remuneración.

Artículo 79. Igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica,

⁵ En materia de seguridad social la ley no se refiere a este tópico.

orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; mas la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

El Ecuador, en su moderna legislación, establece y garantiza el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la mano de obra masculina, como lo acabamos de confirmar con los citados artículos; además de ello, es interesante recalcar que en cuanto a legislación laboral de la mujer, el Congreso Nacional del Ecuador, en uso de sus atribuciones y considerando que era necesario llevar a la práctica las declaraciones previstas en la Constitución Política de la República, en cuanto garantizan la igualdad de derechos de la mujer con el hombre en el trabajo y propenden a la eliminación del subempleo y del desempleo, expide el 16 de enero de 1997, en la ciudad de San Francisco de Quito, la Ley de Amparo Laboral de la Mujer,⁶ de la cual destaca el artículo 1o.: “Al artículo 41 [actual 42] del Código del Trabajo, agrégase el siguiente numeral: «Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras [mujeres], porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidas en el artículo 125 [124], de este Código»”.

La presente disposición fue incluida en el Código del Trabajo como numeral 34 del artículo 42, que trata de las obligaciones del empleador: “34. Contratar *un porcentaje mínimo de trabajadoras*, porcentaje que será establecido por las comisiones sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código”.

El artículo 3o. de la misma Ley determinó que las cortes superiores estarán integradas por un mínimo de 20% de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de 20% de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

Ahora bien, uno de los más importantes artículos de esta ley es el 4o., que dice: “Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el inspector o subinspector del trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley”.

En la práctica, esta normativa no se cumple, pues cuando una trabajadora acude ante un inspector del trabajo para presentar un reclamo por ser víctima

⁶ La mencionada Ley de Amparo Laboral de la Mujer consta sólo de cinco artículos.

de una discriminación, las autoridades del trabajo lo toman como si no fuera algo importante, y aducen que no pueden hacer nada porque no existen sanciones, y esa misma mujer al día siguiente es despedida.

En lo referente al artículo 5o. de la mencionada Ley, éste carece de posibilidad alguna de aplicación, ya que aunque contiene un precepto sancionador a quienes no tengan un mínimo de mujeres en su nómina, es sólo letra muerta, pues hasta la fecha ninguna empresa ha sido sancionada, y esto se debe a que la inspección es inexistente y, por ello, imposible el mandato de cumplir con la Ley.

Artículo 5o. El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1o. de esta Ley será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el inspector o subinspector del Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

Desde luego que en el Ecuador, con estos argumentos, ciertos sindicatos y varios grupos de empresarios dicen que todas estas medidas, que a nuestro modo de ver no son suficientes, y mucho menos eficientes, son contrarias a la igualdad, pues aducen que si las mujeres desean trabajar, deben estar en igualdad de condiciones, y así como los hombres tienen que sacrificar a su familia, las mujeres también deben hacerlo y no tener ningún tipo de privilegios. Partiendo de este punto de vista, es lógico concluir, como lo hacen las feministas, que la protección finalmente cuesta, ya que los empresarios prefieren reclutar hombres, ya que las mujeres van a tener hijos, descansos de maternidad y permiso cuando los niños tienen una enfermedad; de ahí el deplorable adagio que dice: “la protección de la mujeres es una invención del hombre para conservar su trabajo”.

III. DISCRIMINACIÓN

1. *Fundamento constitucional*

El artículo 23, numeral 3, de la Constitución Política del Ecuador, en su capítulo II, cuando se refiere a los derechos civiles de los ciudadanos, señala:

3. La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, *sin discriminación* en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

2. Normas internacionales

En lo referente a la adopción de normas internacionales respecto a la discriminación de género, el Estado ecuatoriano ha adoptado los siguientes instrumentos: Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (suscrito el 30 de mayo de 1948 y publicado en el *Registro Oficial* núm. 120 de fecha 26 de enero de 1949); Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (suscrito el 30 de mayo de 1948 y publicado en el *Registro Oficial* núm. 120 de fecha 26 de enero de 1949); Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (suscrito el 18 de diciembre de 1979 y publicado en el *Registro Oficial* núm. 132, del 2 de diciembre de 1981); Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (*Registro Oficial* núm. 506, del 31 de enero de 2002; publicado en el *Registro Oficial* núm. 445, del 19 de octubre de 2004); Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación (ratificado por Ecuador en 1962), entre los más destacados.

A nuestro juicio, el más importante convenio que ha adoptado el Ecuador respecto a la discriminación es el Convenio 111 de la OIT, ratificado por el Ecuador en 1962, es decir, cuatro años después de su creación, y publicado en el *Registro Oficial* núm. 219, el 30 de julio de 1962. La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social u otros criterios designados, que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación.⁷ Ahora bien, en este sentido, existen tres tipos de discriminación, a saber:

- a) *Discriminación de facto*. Ésta es la expresión jurídica designada a la existencia de una discriminación en la realidad o en la práctica.

⁷ Definición de la OIT.

- b) *Discriminación de jure*. Con esta expresión jurídica se designa la existencia de alguna discriminación en la ley.
- c) *Discriminación indirecta*. Se trata de modos de proceder o de reglas que parecen neutrales pero que, en la práctica, surten efectos discriminatorios para una determinada categoría o sexo.⁸

Ahora bien, en referencia a lo antes mencionado, cabe destacar que en el Ecuador no existe una discriminación *de jure*, pues en eso el país posee una normativa de avanzada en materia de género, pero que lamentablemente no se cumple, por lo que enfáticamente debemos afirmar que sí existe una discriminación *de facto* y una discriminación indirecta, pues al proteger a la mujer embarazada, el empresario simplemente prefiere no contratarla para obviarse ese tipo de indemnizaciones. En general, la mujer tiene limitaciones a algunos tipos de trabajo, simplemente por su condición de mujer, y nada más.

Por ello, cuando hablamos del Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación y su aplicación en el Ecuador, resulta curioso cómo en lo que se refiere a la normativa nacional, Ecuador es uno de los países que tiene no sólo ratificado este Convenio, sino que lo ha incorporado en varias de sus leyes, como la Constitución, el Código del Trabajo, etcétera, pero aun así es uno de los países donde menos se aplican los mencionados preceptos.

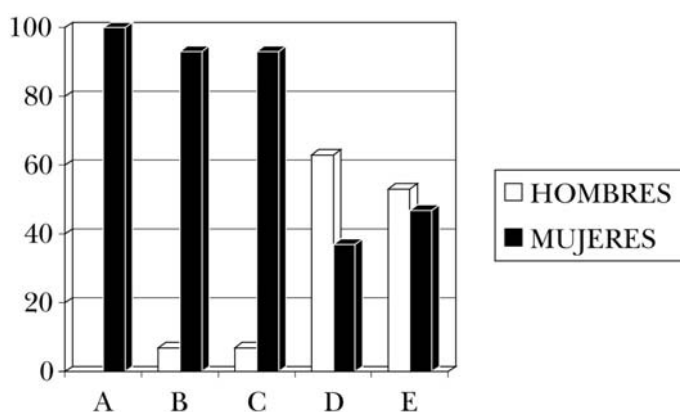
A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo, en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo. En el Ecuador, en lo referente al acceso a los medios de formación superior entre mujeres y hombres, en teoría éste es prácticamente homogéneo; el problema real está en cuáles son las principales razones para la no matriculación de las mujeres, y éstas son, básicamente: la falta de recursos económicos, el trabajo, los quehaceres domésticos, que la familia o la pareja no les permite estudiar, y el embarazo. Sin embargo, detrás de esta aparente semejanza existen razones feminizadas para no matricularse, que son ayudar en los quehaceres domésticos y que la familia no le permite estudiar, mismas que están ligadas a las asignaciones sociales del rol de cuidado de la reproducción familiar.

Ahora bien, en cuanto a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo, la situación es ampliamente

⁸ Definiciones de la OIT.

distinta, pues aunque en el Ecuador sí hay acceso a los medios de formación profesional, luego, a la hora de buscar trabajo, la situación es ampliamente discriminatoria, pues los hombres ocupan un mercado laboral del 70,6%, mientras que las mujeres ocupan sólo 47,6%, y esto hace que las mujeres estén, en un alto porcentaje, en labores domésticas o no remuneradas.

RAZONES POR LAS QUE NO SE MATRICULARON
EN EL AÑO LECTIVO 2003-2004



		Mujeres	Hombres
A	Por embarazo	15.974	
B	La familia no le permite estudiar	32.913	2.297
C	Por ayudar en los quehaceres del hogar	73.177	4.851
D	Por trabajo	132.457	261.901
E	Por falta de recursos	388.773	415.792

FUENTE: INEC, Sistema Integrado de Encuesta de Hogares, módulo “Desarrollo social”, noviembre de 2003.

Las tasas específicas de participación muestran que las mujeres aún no alcanzan la participación de los hombres en el mercado laboral, pues en el único espacio que tienen mayor participación es en el doméstico, y en las actividades no remuneradas, lo que evidencia una gran discriminación hacia la mujer en el proceso productivo.

**POBLACIÓN URBANA SEGÚN LA CLASIFICACIÓN
DEL MERCADO LABORAL**

<i>Condición de actividad y segmentación del mercado laboral</i>	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>% de mujeres en relación con los hombres</i>
	<i>Número</i>	<i>%</i>	<i>Número</i>	<i>%</i>	
Población en edad de trabajar	3.443.836	79	3.333.809	78.5	50.8
Población económicamente activa	1.638.887	57.6	2.353.401	70.6	41.1
Ocupados	1.392.799	85	2.138.391	90.9	39.4
Subempleados	880.181	63.2	1.311.023	61.3	40.2
Sector informal	639.292	45.9	918.747	43.0	41.0
Servicio doméstico	155.894	11.2	7.546	0.4	95.4
Desocupados	246.085	15.0	215.008	9.1	53.4
Actividades domésticas no remuneradas	857.264	47.5	17.420	1.8	98.0

FUENTE: INEC, Sistema Integrado de Encuesta de Hogares, módulo “Desarrollo social”, noviembre de 2003.

La pregunta es ¿por qué no se cumple en la práctica este Convenio, si el Ecuador tiene leyes que sustentan y apoyan el mismo? La respuesta viene dada en el artículo 2o. del Convenio 111, que señala: “todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”; y he aquí el problema, dado que no existe una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, dirigida a la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral.

En lo referente al artículo 3o. del Convenio, lo analizaremos dando respuesta a los puntos que el mismo artículo refiere. Dicho artículo dispone que todo miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) “Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política”. El Ecuador ni siquiera lo intenta.
- b) “Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política”. Efectivamente se han promulgado diversas leyes en lo que se refiere al presente convenio, mas no se han implementado, ni de lejos, programas educativos ni mucho menos un cumplimiento de esta política, pues es el Estado ecuatoriano el primero que incumple con la misma.
- c) “Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política”. Así se ha hecho, pero sólo en lo que se refiere al texto frío de la ley.
- d) “Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional”. El Estado es el primero en incumplir con esta disposición, y las estadísticas lo demuestran.
- e) “Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional”. Ya se ha mencionado anteriormente que el Estado ecuatoriano, en la práctica, incumple drásticamente con esta política de equidad de género.
- f) “Indicar en su Memoria Anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos”. Es poco lo que el Estado ecuatoriano puede incluir en su Memoria Anual sobre la aplicación de este Convenio.

Ahora bien, como habíamos mencionado anteriormente, en lo que se refiere al ámbito laboral es notable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, ya que para las empresas, contratar a una mujer supone un costo mucho más alto que el del varón, y en especial si ésta está casada, ya que las mismas interrumpen su carrera debido al matrimonio, a las tareas del hogar, al embarazo, periodos de lactancia, enfermedades de los hijos, etcétera, y esto, afirman los caballeros empresarios, no es rentable ni aporta a la competitividad.

3. *Legislación específica en materia laboral y de seguridad social*

En cuanto a legislación laboral, el Código del Trabajo, en el ya mencionado artículo 79, cuando habla de la igualdad de remuneración, también se refiere a la no discriminación, pues en materia laboral no se permite la discriminación en materia de género. En cuanto a la Ley de Seguridad Social, ésta no hace mención al respecto.

En cuanto a la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, el artículo 4o. supone una protección a la mujer trabajadora que es discriminada en el sector privado, cuando se refiere a que ella podrá acudir ante el inspector del Trabajo a hacer su reclamo, pero como ya se mencionó, en la práctica, esto es sólo letra muerta.

IV. ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

En lo concerniente al acoso sexual en el trabajo, ni la Constitución ni la legislación laboral vigente dicen nada al respecto; sin embargo, Ecuador suscribió la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, hecha en la ciudad del mismo nombre, en Brasil, el 9 de junio de 1994, suscrita por Ecuador en esa fecha y publicada en el *Registro Oficial* núm. 728, del 30 de junio de 1995. Éste es el único instrumento (nacional e internacional) con el que el Ecuador cuenta para poder legislar sobre el acoso sexual en el trabajo, ya que en lo concerniente a la definición y ámbito de aplicación, su artículo 2o. dice lo siguiente:

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y *acoso sexual en el lugar de trabajo*, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; y,

c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes dondequiera que ocurra.

Ahora bien, aunque en materia laboral no se ha legislado sobre un tema tan importante y trascendental como lo es el acoso sexual en el trabajo, los legisladores ya tipificaron al acoso sexual como un delito, pues el Código Penal, en su capítulo II, cuando habla del “atentado contra el pudor, de la violación y del estupro”, ha recientemente incorporado, en 2005, luego del derogado artículo 511, un artículo innumerado de avanzada que reza lo siguiente:

Artículo... Quien solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena será reprimido quien, de conformidad con lo previsto en el inciso anterior, actúe prevaleciendo del hecho de tener a su cargo trámites o resoluciones de cualquier índole.

El que solicitar favores o realizare insinuaciones maliciosas de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se halle previsto en los incisos anteriores, será reprimido con pena de prisión de tres meses a un año.

Las sanciones previstas en este artículo incluyen necesariamente la prohibición permanente de realizar actividades que impliquen contacto con la víctima.

Si el *acoso sexual* se cometiere en contra de personas menores de edad, será sancionado con prisión de dos a cuatro años.⁹

Esta Ley 2005-2, que tipificó el delito de acoso sexual y lo penalizó con prisión de seis meses a dos años, es, aparte del convenio internacional antes mencionado, la única que se refiere al tema, y es realmente lamentable que una situación que se vive día a día, en cada lugar de trabajo, ya sea público o privado, no se haya reformado en ese aspecto la ya arcaica legislación laboral ecuatoriana. Ahora bien, en cuanto a la aplicación de este artículo innumerado del Código Penal, aunque éste sea pesquizable de oficio, al momento de interponer la prueba durante la indagación previa, la única manera en que se podrá colegir que existió un delito es por medio de las pruebas aportadas al

⁹ Agregado por el artículo 7o. de la Ley 106, *Registro Oficial* núm. 365, del 21 de julio de 1998, y sustituido por el artículo 13 de la Ley 2005-2, *Registro Oficial* núm. 45, del 23 de junio de 2005.

juicio ante el fiscal de lo penal, lo que quiere decir que la mujer, para poder probar que fue acosada sexualmente por parte de su jefe, deberá traer una grabación, fotos o videos que puedan probar que aquel episodio efectivamente ocurrió, pues en caso contrario la denuncia será desechada por no encontrarse el delito, y posteriormente, desde luego, la mujer despedida de su trabajo como represalia por parte de su jefe, como ocurre en la actualidad.

V. MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

1. *Normativa constitucional: el Estado protege la maternidad*

El Estado ecuatoriano protege la maternidad, y es por ello que la maternidad es gratuita.

Artículo 37. El Estado reconocerá y protegerá a la familia como célula fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Ésta se constituirá por vínculos jurídicos o de hecho y *se basará en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes*.

Protegerá el matrimonio, *la maternidad* y el haber familiar. Igualmente apoyará a las mujeres jefas de hogar...

Artículo 39. *Se propugnarán la maternidad* y paternidad responsables. El Estado garantizará el derecho de las personas a decidir sobre el número de hijos que puedan procrear, adoptar, mantener y educar. Será obligación del Estado informar, educar y proveer los medios que coadyuven al ejercicio de este derecho...

Artículo 57. *El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias* de enfermedad, *maternidad*, riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte.

La protección del seguro general obligatorio se extenderá progresivamente a toda la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, conforme lo permitan las condiciones generales del sistema.

El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable e imprescriptible de los trabajadores y sus familias.

El Estado, como podemos apreciar en la normativa constitucional, velará por los derechos laborales de la mujeres, en especial de aquellas mujeres tra-

bajadoras que se encuentran en periodo de lactancia, adoptando medidas positivas como las que, en concordancia con los citados artículos, nos ordena el Código del Trabajo ecuatoriano:

Artículo 153. *Protección a la mujer embarazada.* No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas que fija el artículo anterior.

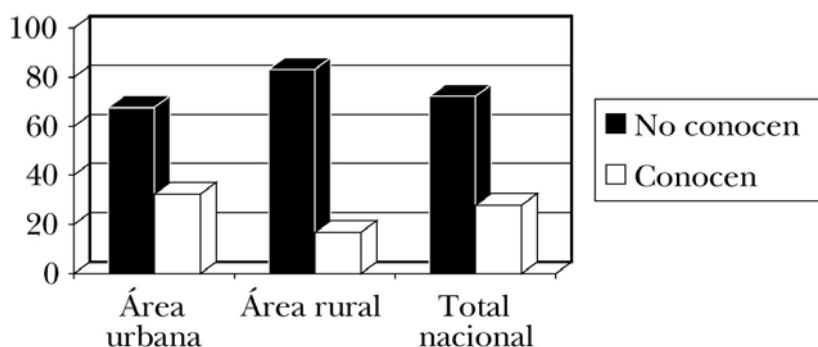
Durante este lapso, la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Existe además en el Ecuador una Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, pues es obligación del Estado proteger la maternidad y amparar al hijo desde su concepción, garantizándole las condiciones necesarias para su integridad mental y física, para lo cual adopta las siguientes medidas:

- a) Atención de salud gratuita y de calidad durante su embarazo, parto y posparto, así como el acceso a programas de salud sexual y reproductiva.
- b) Se otorgará sin costo la atención de salud a los recién nacidos-nacidas y niños-niñas menores de cinco años, como una acción de salud pública, responsabilidad del Estado.
- c) Cubrir los gastos por medicinas, insumos, micronutrientes, suministros, exámenes básicos de laboratorio y exámenes complementarios para la atención de las mujeres embarazadas, recién nacidos o nacidas y niños o niñas menores de cinco años de edad.

Para poder dar cumplimiento a estas disposiciones, el Estado asigna anualmente un valor correspondiente a 15 millones 100 mil dólares estadounidenses para poder cubrir todos estos gastos.

La Ley de Maternidad Gratuita es uno de los logros alcanzados por las mujeres en el Ecuador; sin embargo, cuando se preguntó a las mujeres sobre el conocimiento de la ley, el 72% de ellas declaró no conocerla, como se observa en la gráfica que presentamos en la siguiente página. Así no serán posibles niveles de exigibilidad para el cabal cumplimiento de la misma.



Ahora bien, como podemos apreciar, la normativa ecuatoriana es muy estricta en cuanto a la protección de las mujeres que se encuentran en estado de lactancia, prohibiendo a los empleadores despedirlas por el sólo hecho de estar embarazadas. Desde luego que estas prescripciones a que enfáticamente se refiere la ley son sólo letra muerta, pues en la práctica se despide intempestivamente a la mujer embarazada, pues si se la despide el desahucio no es invalidado como acontece en España, Uruguay o Paraguay, donde el despido es nulo y por ende no tiene ningún efecto legal, y por lo tanto existe la obligación de reintegrar a la mujer embarazada al trabajo. En Ecuador no hay obligación de reintegrarla, basta que le paguen un año de servicios más, que es lo que por ley le corresponde, para poder despedirla.

Artículo 154. Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, *no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente*, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un periodo mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código,¹⁰ la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de de-

¹⁰ Este artículo 172 se refiere a las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin pagarle al trabajador indemnización alguna o desahucio, previo visto bueno del inspector del trabajo.

sahucio desde la fecha en que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

A. Duración de permisos antes y después del parto

La duración del permiso por periodo de maternidad es de dos semanas anteriores al parto y de diez semanas posteriores al parto. No hay permiso al padre, sólo a la madre.¹¹

La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (ley que rige para todas las personas que laboran en el sector público, pues para ellos el Código del Trabajo no es aplicable) otorga también a la mujer embarazada licencia con remuneración por un lapso de doce semanas, dos antes del parto y diez posteriores, mismas que, según reza el artículo 29 de la misma ley, podrán ser acumulables.¹²

B. Prestaciones económicas y en especie con motivo del embarazo

En lo referente a las prestaciones económicas y a la atención médica con motivo del embarazo, cabe destacar que como la maternidad es un derecho protegido por el Estado, éste asume todo, y es por ello que le corresponde al seguro social brindar todo este tipo de prestaciones, como vemos a continuación en las citadas leyes:

a) Ley de Seguridad Social:

¹¹ Código del Trabajo: “Artículo 152. Trabajo prohibido al personal femenino. Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de *las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto*”.

¹² Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público: “Artículo 29. *Licencias con remuneración*. Todo servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración: ...b) Por maternidad, durante dos semanas anteriores y diez posteriores al parto, las mismas que podrán ser acumulables...”.

Artículo 3o. *Riesgos cubiertos*. El seguro general obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

b. Maternidad...

Artículo 105. *Contingencia de maternidad*. En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:

a. La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;

b. *Un subsidio monetario* durante el periodo de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,

c. La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los seis (6) años de edad.

b) Estatuto codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:

Artículo 97. *Prestaciones de este seguro*. El IESS concederá a las aseguradas del régimen general, las siguientes prestaciones:

a) Asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal y la del parto y puerperio;

b) Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas, equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada.

d) Atención médica integral al hijo de la afiliada durante el primer año de vida, con inclusión de la prestación farmacológica y la hospitalización en los casos necesarios.¹³

El IESS exigirá a los empleadores privados, en el caso de aseguradas que hagan uso de su descanso pre y posnatal, la remisión de los aportes correspondientes al sueldo o salarios completos que percibían dichas aseguradas antes de este periodo.

Las afiliadas voluntarias y de continuación voluntaria no tienen derecho al subsidio en dinero del que trata el literal b) de este artículo.

No existen en la legislación ecuatoriana prestaciones con motivo de adopción, o aumento de prestaciones por parto múltiple.

¹³ El literal d del presente artículo no guarda concordancia con el artículo 105 de la Ley de Seguridad Social.

C. Servicio de guardería o estancia infantil para el menor hasta la edad de ingreso a escolaridad obligatoria y condiciones

El artículo 155 del Código del Trabajo obliga a los empleadores a tener guarderías para que los hijos de las mujeres que para ellos laboran puedan estar allí cuidados mientras las madres trabajan.

Artículo 155. *Guardería infantil y lactancia.* En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá, anexo o próximo a la empresa o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas, que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

2. Adopción de normas internacionales

En lo referente a la adopción de normas internacionales relativas a la protección de la maternidad, Ecuador suscribió el Convenio 103 de la OIT sobre la Protección a la Maternidad, aprobado el 19 de agosto de 1961 y publicado en el *Registro Oficial* núm. 159, del 17 de mayo de 1962.

VI. POLÍTICAS PÚBLICAS RELEVANTES EN MATERIA
DE GÉNERO O ACCIONES POSITIVAS PARA REFORZAR
LA IGUALDAD LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

En lo referente a las políticas públicas en materia de género, para tratar de reforzar la igualdad laboral, el Ministerio de Trabajo y Empleo, cumpliendo con el mandato constitucional expresado en varios artículos (entre ellos el ar-

título 23, que se refiere a la erradicación de la discriminación e igualdad de oportunidades) y acatando los mandatos de la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), las ratificaciones del Programa de Acción del Cairo, los Objetivos del Milenio, la Plataforma de Acción de Beijing, y cumpliendo con los tratados internacionales, ha creado la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes con el fin de promover políticas laborales y de empleo que contribuyan a la igualdad y a la equidad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, a la capacitación y, en general, a las obligaciones y derechos que les son inherentes en la búsqueda de un mejor nivel de vida.

La principal misión que tiene esta unidad de equidad de género es crear y consolidar mecanismos para que las políticas laborales, tanto de capacitación como de inserción laboral, con énfasis en la equidad de género, sean realmente institucionalizadas dentro del Ministerio de Trabajo y Empleo y, consecuentemente, estas políticas sean implementadas en instituciones públicas y privadas del país. El objetivo que con esta unidad persigue el Ministerio de Trabajo y Empleo es coadyuvar en el desarrollo, implementación y generación de políticas, estrategias y programas de creación y mejoramiento del empleo que contribuyan a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y para lo cual se están implementando varios convenios y proyectos, entre los cuales destacamos los siguientes:

- 1) Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Consejo Nacional de Mujeres (Conamu), firmado el 26 de julio de 2005.¹⁴
- 2) Proyecto Vademécum de Legislación Laboral de la Mujer.¹⁵
- 3) Proyecto de Diseño, Desarrollo e Implantación del Sistema de Estadísticas Laborales para el Monitoreo de la Oferta y Demanda de Trabajo en el Ecuador.¹⁶

¹⁴ Cuyo objetivo primordial es promover y consolidar la incorporación del enfoque de equidad de género en el debate, diseño e implementación de las políticas, estrategias y programas de empleo en el Ecuador y aplicar los mecanismos institucionales necesarios para este fin.

¹⁵ *Objetivo:* producir un instrumento de difusión, conocimiento y comprensión de la base legal nacional e internacional sobre los derechos laborales de la mujer que propicien la equidad de género en el trabajo y propiciar su actualización y publicación anual.

¹⁶ El Ministerio de Trabajo y Empleo pretende desarrollar un sistema de estadísticas laborales con enfoque de género, que aporte a la modernización de los servicios públicos de empleo en el país.

- 4) Proyecto de Capacitación sobre los Derechos Laborales de la Mujer.¹⁷
- 5) Proyecto de Estimulación y Vigilancia en el Cumplimiento de los Derechos Laborales de la Mujer en el Ecuador.¹⁸
- 6) Proyecto “Hacia el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer en el Ecuador”.¹⁹

Ahora bien, a nuestro modo de ver, son significativos e importantes los esfuerzos que realiza el Ministerio del Trabajo en cuanto al tema de equidad de género, pero creemos que sensibilizar y capacitar no es suficiente para implementar un verdadero cambio en la sociedad, pues lo que se requiere es un verdadero plan de acción positiva que, mediante una reforma legal pertinente, establezca medidas coercitivas para quienes no cumplan con la norma. Además de ello, en lo que se refiere al aspecto penal, el legislador debería implementar como medio de prueba para los casos de acoso sexual en el trabajo, que sólo baste con el testimonio de la mujer acosada, a fin de que su sola afirmación haga fe en el juicio.

VII. CONCLUSIONES

Hay que promover la participación de ambos sexos en el empleo y la inserción de las mujeres en la vida profesional, que actualmente se encuentran infrarrepresentadas, con el efecto de garantizar en la práctica la igualdad de

¹⁷ Este proyecto propone llevar adelante programas de formación que ayuden a los funcionarios del Ministerio de Trabajo a desarrollar sus aptitudes para la prevención y la resolución de conflictos, dotar a los inspectores laborales de una amplia formación técnica para ya no sólo establecer una vigilancia o control, sino proporcionar asesoramiento y asistencia para la resolución de problemas.

¹⁸ El proyecto propone nutrir la convicción social de que el desarrollo de la actividad laboral, pública y privada, que considera la equidad de género contribuye al crecimiento económico y de la productividad; que incide en la competencia; profundiza la armonía en las relaciones laborales entre los trabajadores, así como respecto de los empleadores y de sus clientes, y en última instancia contribuye a la formación de una tendencia social sustentada por la Constitución Política de la República que coadyuve a la superación de rezagos discriminatorios reprimidos por la ley y a la formación de una cultura laboral con equidad de género.

¹⁹ Este proyecto propone sensibilizar y capacitar en materia de derechos laborales y su aplicación, desde una perspectiva de género, a inspectores y empresarios, jefes de personal y gerentes de recursos humanos, que posibilite la planificación y realización de un plan de actividades conjunto en pro del mejoramiento de la situación laboral de la mujer.

hombres y de mujeres en la vida laboral, para lograr la inserción de éstas en el mercado de trabajo, en los puestos que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres; y esto se debe a que la misma sociedad es quien promueve a los candidatos masculinos frente a las femeninas, debido a que las mujeres (“alegan”) interrumpen más frecuentemente sus tareas debido a determinados prejuicios estereotipados, referentes al rol de las mujeres.

Debe acometerse la adopción de medidas de acción positiva que vayan dirigidas a erradicar la discriminación de género, desde la incorporación a los derechos de los trabajadores de la dignidad de las mujeres y la prohibición del acoso sexual en el trabajo.

En realidad, es sorprendente lo poco o nada que aporta el conjunto de instrumentos y declaraciones internacionales con respecto a este tema de la discriminación laboral, pues no pasan de meros enunciados y principios deontológicos sin fuerza alguna.

En materia jurídico-laboral, sostenemos que un despido por razones discriminatorias debería ser nulo sin efecto alguno, y además la mujer debería ser reintegrada al trabajo.

En el campo de la discriminación contra las mujeres hay que hacer una campaña de publicidad, auspiciada y promulgada por el Estado. Asimismo, sugerimos que se incorporen a la legislación nacional sanciones económicas para castigar y reparar los agravios, atropellos y abusos infringidos a las mujeres que sean víctimas de discriminación en sus lugares de trabajo, y de esta manera obtener un resarcimiento justo y eficaz que les permita reincorporarse al trabajo, y además de ello ser indemnizadas por daños y perjuicios, así como por el daño moral ocasionado.

Por ello, queremos terminar este trabajo citando una frase célebre de la “Dama de Hierro” de Inglaterra, Margaret Thatcher, quien dijo: “En cuanto se concede a la mujer la igualdad con el hombre, se vuelve superior a él...”.²⁰

VIII. FUENTES

Código del Trabajo.

Código Penal del Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador de 1998.

²⁰ Véase www.frasedeboy.com/call.php?file=autor_mostrar&autor_id=769.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración entre Mano de Obra Masculina y Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

Convenio 103 de la OIT sobre la Protección a la Maternidad.

Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación.

INEC, Sistema Integrado de Encuesta de Hogares, módulo “Desarrollo Social”, noviembre de 2003.

Ley de Amparo Laboral de la Mujer.

Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.