



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS,  
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TEMA:**

**“PROPUESTAS NORMATIVAS QUE PERMITIRÍAN MAYORES  
ESTÁNDARES DE RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES FEMENINOS  
DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE  
GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR”**

**INVESTIGADORA:**

**ANGIE DAYANARA BARRAGÁN DELGADO**

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**

**GUARANDA – ECUADOR**

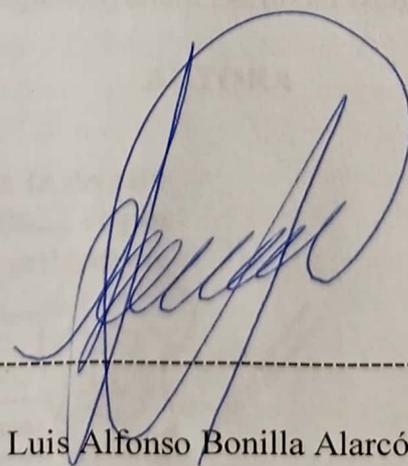
**2022**

## II. DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón en mi calidad de Tutor del proyecto de Investigación, como modalidad de Titulación contemplado en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución de Consejo Directivo, **CERTIFICO** que, la Señorita **ANGIE DAYANARA BARRAGAN DELGADO**, Egresada de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho , ha cumplido Todos los requisitos establecidos en el reglamento respectivo en la elaboración del Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, con el Tema “**PROPUESTAS NORMATIVAS QUE PERMITIRÍAN MAYORES ESTÁNDARES DE RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES FEMENINOS DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR**” ; el mismo que cumple con todos los requerimientos legales , siendo de su propia autoría , en tal virtud , se aprueba el mismo y se autoriza la presentación para la calificación respectiva por parte del tribunal de grado que fuera designado.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente:



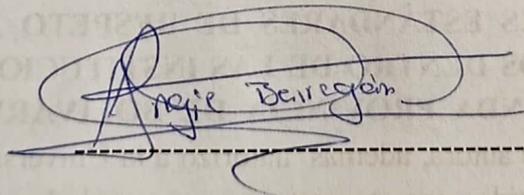
Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**TUTOR**

## II. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **ANGIE DAYANARA BARRAGAN DELGADO**, portadora de la cedula No. 020240465-3, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia , Ciencias Sociales Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar , bajo juramento declaro en forma libre voluntaria que el presente proyecto de investigación, titulado **“PROPUESTAS NORMATIVAS QUE PERMITIRÍAN MAYORES ESTÁNDARES DE RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES FEMENINOS DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR”**, es de mi autoría; así como las expresiones vertidas en la misma, realizadas bajo la recopilación Bibliográfica tanto de libros, como de revistas, publicaciones, sitios web , artículos de Derecho Nacional e Internacional, sin perjuicio de los derechos de terceros, sobre la bibliografía consultada y sobre puntos de vista de los autores citados en este Trabajo de Investigación.

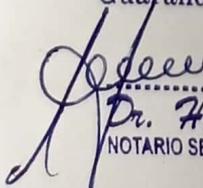
Atentamente:



Angie Dayanara Barragán Delgado

**AUTORA**

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta Primera copia certificada, firmada y sellada en 2 fs.  
 Guaranda, 09 de Enero del 2023



Dr. **Hernán Cevallos Arcos**  
 NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20230201002P00028

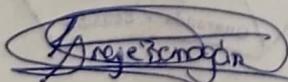
DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA: ANGIE DAYANARA BARRAGÁN DELGADO

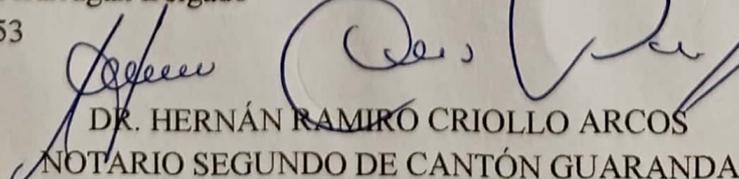
CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes nueve de enero de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Angie Dayanara Barragán Delgado, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la Avenida Velasco Ibarra, cantón San Miguel, provincia Bolívar, y de tránsito por este lugar; con celular número: cero nueve nueve dos cero cero tres seis cero dos, correo electrónico: angiedbd1109@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de investigación, con el tema: **"PROPUESTAS NORMATIVAS QUE PERMITIRÍAN MAYORES ESTÁNDARES DE RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES FEMENINOS DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.



Angie Dayanara Barragán Delgado  
C.C. 0202404653



DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS  
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



## CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202404653

Nombres del ciudadano: BARRAGAN DELGADO ANGIE DAYANARA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/MANABI/SUCRE/BAHIA DE CARAQUEZ

Fecha de nacimiento: 11 DE SEPTIEMBRE DE 1999

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BASICA

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: BARRAGAN BARRAGAN ANGEL CELIO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: DELGADO ZAMBRANO LIDIA MARGARITA

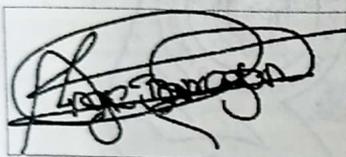
Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 7 DE JULIO DE 2021

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 9 DE ENERO DE 2023

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 239-814-25179



239-814-25179

Ing. Fernando Alvear C.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación  
Documento firmado electrónicamente







Factura: 001-002-000034512



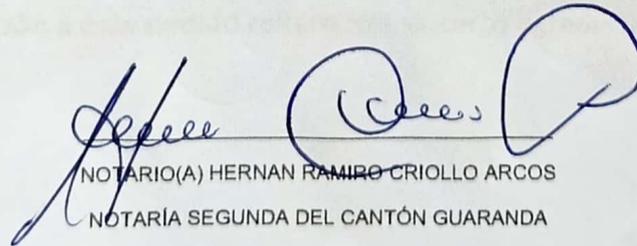
20230201002P00028

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARIA SEGUNDA DEL CANTON GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:	20230201002P00028						
<b>ACTO O CONTRATO:</b>							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	9 DE ENERO DEL 2023, (16:12)						
<b>OTORGANTES</b>							
<b>OTORGADO POR</b>							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	BARRAGAN DELGADO ANGIE DAYANARA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0202404653	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
<b>A FAVOR DE</b>							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
<b>UBICACIÓN</b>							
Provincia		Cantón		Parroquia			
BOLÍVAR		GUARANDA		ANGEL POLIVIO CHAVEZ			
<b>DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:</b>							
<b>OBJETO/OBSERVACIONES:</b>							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						

  
NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS  
NOTARIA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



Guaranda, 16 de diciembre de 2022

Doctor.

Ángel Teodoro Naranjo Estrada.

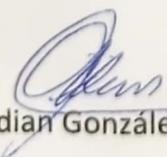
Decano de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar.

De mi consideración:

Msc. Ana Didian González Alberteris, en calidad de docente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, de la carrera de Derecho, me dirijo a usted otorgándole un gran saludo y deseándole éxitos en sus funciones; para calificar el trabajo de titulación presentado por el estudiante **ANGIE DAYANARA BARRAGAN DELGADO**, inscrita en la unidad de titulación, con el tema: **"PROPUESTA NORMATIVAS QUE PERMITIRÍAN MAYORES ESTANDARES DE RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES FEMENINOS DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR"**. La calificación pertinente al trabajo de titulación, el cual se ha revisado minuciosamente, tiene la nota de **Diez sobre DIEZ (10/10)**.

Por la favorable atención a este pedido reitero mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
Msc. Ana Didian González Alberteris

Guaranda, 19 de Diciembre del 2022.

Dr. Ángel Teodoro Naranjo Estrada

**Decano de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas**

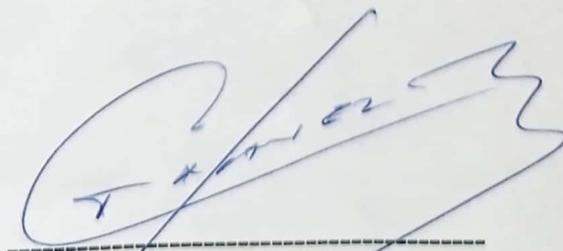
**Universidad Estatal de Bolívar**

De mi consideración:

Dr. Telmo Elias Yanez, en calidad de docente de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, de la carrera de Derecho, me dirijo a usted otorgándole un gran saludo y deseándole éxitos en sus funciones; para calificar el trabajo de titulación presentado por la estudiante **ANGIE DAYANARA BARRAGAN DELGADO**, inscrita en la unidad de titulación con el tema **“PROPUESTAS NORMATIVAS QUE PERMITIRÍAN MAYORES ESTÁNDARES DE RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES FEMENINOS DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR”**. La calificación pertinente al trabajo de titulación, el cual se ha revisado minuciosamente tiene la nota de **DIEZ sobre DIEZ (10/10)**.

Por favorable atención a este pedido reitero mis sinceros agradecimientos.

Atentamente:



**Dr. Telmo Elias Yánez**

Recibido  
20/12/2022  
UEB

## Document Information

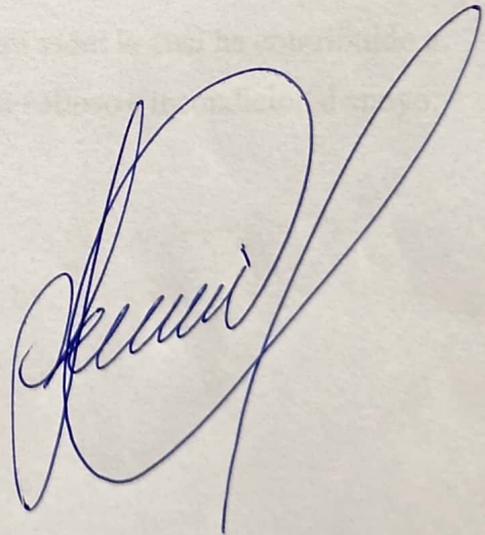
Analyzed document PROYECTO DE INVESTIGACION.pdf (D153280428)  
Submitted 12/13/2022 8:21:00 PM  
Submitted by  
Submitter email angbarragan@mailes.ueb.edu.ec  
Similarity 9%  
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.urkund.com

## Sources included in the report

## Entire Document

## Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text  
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text  
As the text appears in the source.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Lbonilla', is written on the right side of the page.

## **VI. DEDICATORIA**

Mi proyecto de investigación va dedicado principalmente a DIOS quien ha sido mi guía, mi inspirador, mi fortaleza y sobre todo quien me dio la salud y la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres Angel y Lidia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios y ustedes están conmigo siempre.

A mis hermanos Dayana, Kenyi, Zuleyka y Angel por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

A todos quienes han estado presentes en este arduo proceso de superación, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en mi vida; lo cual ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

## **VII. AGRADECIMIENTO**

De pequeña me enseñaron a dar gracias por las cosas buenas y también por las malas de la vida. Por eso, en mi proyecto de investigación agradezco principalmente a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida, y es mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

En las presentes líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. En especial quiero agradecer a mis padres por su innumerable amor, por la comprensión y por apoyo otorgado diariamente, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecer las innumerables veces que me han apoyado, en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, algunas buenas, algunas malas, algunas locas.

También quiero agradecer a mi querida Alma Mater, la Universidad Estatal de Bolívar por ser depositaria de todos los conocimientos adquiridos durante mis estudios, y a su vez a los docentes que me han dado muchas oportunidades y enriquecen mis conocimientos.

Finalmente, me gustaría expresar mi más profundo y sincero agradecimiento al Dr. Luis Alfonso Bonilla, principal contribuyente de este proceso, quien hizo realidad este trabajo a través de su guía, conocimiento, capacitación y colaboración.

## ÍNDICE

<b>II. DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....</b>	<b>II</b>
<b>II. DECLARACIÓN JURAMENTADA .....</b>	<b>III</b>
<b>IV. ACTA DE CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL .....</b>	<b>IV</b>
<b>V. REPORTE DE SIMILITUD DEL URKUND .....</b>	<b>V</b>
<b>VI. DEDICATORIA .....</b>	<b>VI</b>
<b>VII. AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VII</b>
<b>CAPITULO I: .....</b>	<b>1</b>
<b>Problema .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Título .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Resumen .....</b>	<b>1</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Planteamiento del Problema .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Formulación del Problema .....</b>	<b>7</b>
<b>1.5 Hipótesis .....</b>	<b>8</b>
<b>1.6 Variables .....</b>	<b>8</b>
1.6.1 Variable Independiente .....	8
1.6.2 Variable Independiente .....	8
<b>1.7 Objetivos .....</b>	<b>9</b>
1.7.1 Objetivo General .....	9
1.7.2 Objetivos Específicos .....	9
<b>1.8 Justificación .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>11</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Igualdad laboral .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Precariedad Laboral .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Estándares de respeto a los Derechos Laborales Femeninos .....</b>	<b>11</b>
<b>2.4 El rol del Estado en el respeto y la garantía de los derechos en la esfera laboral .....</b>	<b>11</b>
<b>2.5 Trabajo digno .....</b>	<b>15</b>
<b>2.6 Prohibición de la esclavitud y servidumbre .....</b>	<b>15</b>
<b>2.7 Igualdad y no discriminación .....</b>	<b>15</b>
<b>2.8 Libertad de expresión en contextos laborales .....</b>	<b>16</b>
<b>2.9 Derechos de las mujeres en el Código de trabajo .....</b>	<b>17</b>
<b>2.10 Población de desempleo según INEC .....</b>	<b>21</b>
<b>2.11 Directrices para el cambio .....</b>	<b>22</b>

<b>CAPÍTULO III</b> .....	24
<b>Metodología</b> .....	24
<b>3. Método de Investigación</b> .....	24
<b>3.1 Tipo de Investigación</b> .....	24
<b>3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	24
<b>3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión</b> .....	24
<b>3.4 Población y Muestra</b> .....	25
<b>3.5 Localización Geográfica del Estudio</b> .....	25
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	26
<b>Resultados y Discusión</b> .....	26
<b>4.1 Resultados</b> .....	26
<b>4.2 Discusión</b> .....	36
<b>CAPÍTULO V</b> .....	37
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	37
<b>5.1 Conclusiones</b> .....	37
<b>5.2 Recomendaciones</b> .....	38
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	39
<b>ANEXOS</b> .....	41

**INDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> .....	26
<b>Tabla 2</b> .....	27
<b>Tabla 3</b> .....	28
<b>Tabla 4</b> .....	29
<b>Tabla 5</b> .....	30
<b>Tabla 6</b> .....	31
<b>Tabla 7</b> .....	32
<b>Tabla 8</b> .....	33
<b>Tabla 9</b> .....	34
<b>Tabla 10</b> .....	35

**INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> .....	25
<b>Figura 2</b> .....	26
<b>Figura 3</b> .....	27
<b>Figura 4</b> .....	28
<b>Figura 5</b> .....	29
<b>Figura 6</b> .....	30
<b>Figura 7</b> .....	31
<b>Figura 8</b> .....	32
<b>Figura 9</b> .....	33
<b>Figura 10</b> .....	34
<b>Figura 11</b> .....	43
<b>Figura 12</b> .....	43
<b>Figura 13</b> .....	44
<b>Figura 14</b> .....	44
<b>Figura 15</b> .....	45
<b>Figura 16</b> .....	45

## **TÍTULO**

“Propuestas Normativas que permitirían mayores Estándares de Respeto a los Derechos Laborales Femeninos dentro de las Instituciones Públicas de la ciudad de Guaranda Provincia de Bolívar”

## **CAPITULO I:**

### **Problema**

#### **1. Titulo**

“Propuestas Normativas que permitirían mayores Estándares de Respeto a los Derechos Laborales Femeninos dentro de las Instituciones Públicas de la ciudad de Guaranda Provincia de Bolívar”

#### ***1.1 Resumen***

Los derechos de las mujeres trabajadoras son normas que están enfocadas a proteger la salud, educación, dignidad y desarrollo, sobre todo a proteger la maternidad en relación a la mujer y a su hijo.

Los derechos se protegen mediante distintas normas, que según estas se traten de una relación de trabajo entre particulares o entre individuos y organismos del mismo gobierno; mismos que se derivan del derecho a la igualdad, el cual está garantizado por la norma constitucional, y como se sabe es la ley suprema.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha tenido su participación de manera reiterada sobre la impunidad de las violaciones a estos derechos; como una de las principales dificultades para la vigencia del estado de derecho, ya que para ello se exige que el estado adopte medidas que sean inmediatas y sobre todo comprehensivas para poder combatir esta vulneración de derechos que se presenta en la vida laboral.

Sin embargo, este es uno de los temas que generan más desigualdad social y dificultades presentadas a los problemas como la discriminación contra las mujeres en su ámbito laboral; siendo así, que el desarrollo jurídico de los estándares de respeto hacia los derechos laborales femeninos deben estar acompañados por los esfuerzos de los estados en que estos se pongan en práctica.

Dentro del presente trabajo de investigación se analizará sobre el grado de impacto que tienen los estándares de derechos laborales femeninos, así como también las recomendaciones y decisiones del sistema interamericano de jurisprudencia los cuales son emitidos por la vinculación de la igualdad de género y derechos que son innatos de las mujeres trabajadoras.

Al hablar de estándares podemos decir que aquí también entra la igualdad entre las mujeres y hombres, en la que se procure eliminar toda forma de discriminación contra la mujer; ya que, a lo largo de la vida las mujeres no solo de estas instituciones públicas sino de todo el mundo sufren repentinamente vulneraciones a sus derechos laborales. Para entender más sobre la igualdad entre mujeres y hombres es necesario saber y analizar sobre las diferentes maneras en las son discriminadas las mujeres y por ende en la que nosotras somos privadas de muchas cosas; todo esto con el fin de poder elaborar estrategias que se adecuen a esto y a su vez pongan fin a la vulneración de sus derechos.

Las violaciones a los derechos laborales femeninos han sido suficientemente documentadas por estudios especializados que se destacan en patrones y tendencias que son preocupantes; trata de aquellos abusos que afectan a esta parte de la población por el simple hecho de ser mujeres, muy aparte de las discriminaciones que compartes con los hombres en razón de su etnia, edad, religión o clase social. Se alude a violaciones a su libertad y a sus derechos civiles, económicos, y sociales, a su condición y posición en determinados procesos de desarrollo, sus implicaciones a la feminización de pobreza y al estar estas expuestas a vulneraciones de derechos en razón de su cultura la cual es dominante en sus comunidades.

### **Palabras Claves**

Derecho laboral Femenino, Propuestas Normativas, Estándares de Respeto, Trabajadora, Vulneración de Derechos.

**Abstract**

The rights of working women are norms that are focused on protecting health, education, dignity and development, especially on protecting motherhood in relation to women and their children.

The rights are protected by means of different norms, which according to these are dealing with a labor relationship between individuals or between individuals and organisms of the same government; same that are derived from the right to equality, which is guaranteed by the constitutional norm, and as is known is the supreme law.

The Inter-American Commission on Human Rights has repeatedly participated in the impunity of violations of these rights; as one of the main difficulties for the validity of the rule of law, since for this it is required that the state adopt measures that are immediate and above all comprehensive to be able to combat this violation of rights that occurs in working life.

However, this is one of the issues that generates more social inequality and difficulties presented to problems such as discrimination against women in their workplace; thus, the legal development of the standards of respect for women's labor rights must be accompanied by the efforts of the states in which they are put into practice.

Within the present research work, the degree of impact that the standards of female labor rights have will be analyzed, as well as the recommendations and decisions of the inter-American system of jurisprudence, which are issued by the link between gender equality and rights that are innate of working women.

When speaking of standards, we can say that equality between women and men also enters here, in which efforts are made to eliminate all forms of discrimination against women; since, throughout their lives, women not only from these public institutions but from all over the world suddenly suffer violations of their labor rights. To understand more about equality between women and men, it is necessary to know and analyze the different ways in which women are discriminated against and therefore in which we are deprived of many things; all this in order to be able to develop strategies that are adapted to this and in turn put an end to the violation of their rights.

Violations of women's labor rights have been sufficiently documented by specialized studies that highlight worrying patterns and trends; It deals with those abuses

that affect this part of the population for the simple fact of being women, quite apart from the discrimination that you share with men due to their ethnicity, age, religion or social class. It alludes to violations of their freedom and their civil, economic, and social rights, their condition and position in certain development processes, their implications for the feminization of poverty and as they are exposed to violations of rights due to their culture, which is dominant in their communities.

**Keywords**

Women's Labor Law, Regulatory Proposals, Respect Standards, Female Worker, Violation of Rights.

## ***1.2 Introducción***

Cuando se trata de los derechos laborales de las mujeres en el siglo XXI, parece tan rutinario y suponiendo una falta de originalidad para escribir lo que ya existe o lo que ya se ha alcanzado en este sentido, pero es útil recordar y revisar sobre las estrategias trazadas y las claudicaciones obsesivas del pasado que dificultaban el acceso al conocimiento, no sólo a la mitad de la población femenina.

Una de las grandes revoluciones protagonizadas por las mujeres fueron a finales del siglo XIX y a través del XX; en el cual consistió en la incorporación a la educación en los niveles superiores, Así mismo se logró el acceso a la cultura, que es una gran aspiración que en su futuro ellas puedan acceder al trabajo de manera equitativa con relación al hombre.

En el desarrollo del derecho como ciencia, especialmente en los últimos años, se ha avanzado en el campo del derecho al desarrollar una legislación que defina los derechos laborales de las mujeres, los cuales han contribuido a entregar resultados a nivel mundial para evaluar la idoneidad operativa del gobierno que satisface las necesidades de la sociedad. Destacando a Latinoamérica, especialmente a Ecuador, se puede apreciar una acumulación legislativa de procedimientos de protección de derechos las mujeres trabajadoras, pero también hay claras violaciones relacionadas con la impunidad en respuesta a la discriminación.

Se ha sentado un precedente, una parte importante de la formación y práctica de los sistemas jurídicos básicamente en Convenciones y Tratados de Derechos Humanos y Legislación Nacional; el progreso en este ámbito depende de tribunales internacionales como: el Tribunal de Justicia, la Corte Americana de Derechos Humanos o Tribunales Nacionales de Ejecución y Prevención de la discriminación.

El propósito de este trabajo es revelar algunos elementos de discriminación contra las mujeres trabajadoras ecuatorianas a pesar de la aparente protección legislativa, y luego explicar detalladamente los derechos laborales frente a la realidad de las mujeres y actitudes hacia el trabajo y algunas pautas para el cambio.

### ***1.3 Planteamiento del Problema***

La protección de la mujer trabajadora dentro del derecho laboral ha sufrido una gran transformación vertiginosa en los últimos tiempos, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo, así como también de la identidad femenina y de los repartos de las responsabilidades dentro de la vida familiar; de lo cual se pueden analizar los debidos cambios sustanciales, los cuales han logrado poseer convenios internacionales en legislaciones nacionales y a su vez en la interpretación de la constitución de su derechos laborales.

El derecho del trabajo es uno de los derechos fundamentales inseparables e inherentes a las dignidades humanas. Su desarrollo es clave principal para poder fortalecer sistemas económicos y sociales desde un debido enfoque de derechos, con una gran importancia vital para la garantía y el disfrute de todos los derechos y desarrollar la autonomía de la persona. Además, se constituye una vía para poder garantizar la vida digna; en la que, los desarrollos jurídicos de los estándares respecto a estos derechos laborales femeninos se dan dentro de un marco de sistemas interamericanos de derechos humanos, los cuales deben estar acompañados por esfuerzos de dichos estados en que se pongan en práctica. A su vez, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos identificó como uno de los componentes claves de aquellos esfuerzos a la garantía de un acceso de jure y de facto, a dichos recursos judiciales, los cuales son idóneos y efectivos para poder superar problemas emblemáticos como la discriminación y la vulnerabilidad de los derechos laborables femeninos.

La necesidad de realizar acciones que resulten positivas para dar por terminada la discriminación en perjuicios a la mujer dentro de la vida laboral es sin duda innegable. A su vez, ni misma la legislación, ni la tutela jurisdiccional, se pueden convertir en una de las sobreprotecciones que vulneren los derechos de los empleadores, que, por uno de los principios elementales de seguridad jurídica, se tiene que normar su conducta y planes empresariales de acuerdo con ordenamiento que esté vigente. Las igualdades de las oportunidades exigen que no se deje indefensa ni a una mujer que este embarazada incluyendo siempre a su hijo por nacer, ni a un empresario que, de buena fe, le ofrece trabajo y le contribuye al desarrollo social con una sujeción a la normativa laboral vigente.

#### ***1.4 Formulación del Problema***

Analizada la presente situación me planteo las siguientes interrogantes:

- 1.- ¿Existen los adecuados estándares de respeto hacia los derechos laborales femeninos en las instituciones públicas?
- 2.- ¿Existen las normativas correctas en cada institución para poder conllevar eventuales impactos a los derechos laborales femeninos?
- 3.- ¿las instituciones públicas cuentan con políticas de igualdad de derechos hacia sus trabajadores?

Las respectivas respuestas a las interrogantes planteadas, las pretendo dar con el presente proyecto investigativo en base a análisis de determinadas fuentes, las cuales vendrían a ser formales como lo es la doctrina y la jurisprudencia.

### ***1.5 Hipótesis***

Irrespeto a los Derechos Laborales de las mujeres genera la necesidad de mejorar las propuestas normativas en nuestra legislación.

### ***1.6 Variables***

#### **1.6.1 Variable Independiente**

- Irrespeto de los derechos laborales de las mujeres

#### **1.6.2 Variable Dependiente**

- Necesidad de mejorar propuestas normativas.

## ***1.7 Objetivos***

### **1.7.1 Objetivo General**

- Contribuir a un mejor conocimiento de protección jurídico/laboral de las mujeres trabajadoras, a la luz de derechos fundamentales de estas personas y de los deberes de respeto a la igual dignidad.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Garantizar la protección jurídica del derecho en especial al derecho a ausentarse del trabajo, sin la pérdida de su remuneración, y no sólo con motivo de parto o lactancia sino también para poder atender deberes familiares que sean prioritarios.
- Determinar una ruta que sea seguida por el derecho de trabajo para con esto lograr la igualdad de las oportunidades de las mujeres y de los varones en el mundo laboral, en particular en el supuesto despido de la mujer embarazada.
- Fomentar acciones que sean positivas para desterrar la vulnerabilidad de los derechos laborales en los perjuicios de las mujeres en su vida laboral.

### ***1.8 Justificación***

La presente investigación aborda un tema de actualidad, ya que las mujeres son uno de los grupos más representativos dentro de un segmento en el que continuamente se vulneran sus derechos, de los cuales, sus normas jurídicas son enfocadas a la protección de la salud, la educación, la dignidad y sobre todo el desarrollo; así como también a la protección de la maternidad con relación a la misma y por ende al producto de la mujer.

Estos derechos son protegidos por varias normas, que según estas se tratan a las relaciones de trabajo entre particulares o a su vez entre organismos del gobierno o sus individuos. Los derechos laborales de las mujeres se derivan del derecho a la igualdad los cuales son garantizados por la norma constitucional, a la que denominamos como la ley suprema.

La igualdad entre las mujeres y los hombres, y su eliminación de discriminación en todas sus formas contra la mujer, forman parte de los derechos humanos que son fundamentales para todos. Por lo que, al paso de los años las mujeres siguen siendo víctimas de vulneraciones de sus propios derechos ya que no siempre se considera hacer efectivo los derechos de la misma; siendo así, que es necesario entender los diferentes modos en los que se les discrimina y se les priva de su igualdad, todo esto a fin de poder elaborar y hacer saber sobre los estándares jurídicos que se pueden presentar.

El resultado que se obtenga con la presente investigación será de gran utilidad para aquellas mujeres trabajadoras ya que conocerán de manera directa y en forma sencilla de los derechos que la constitución y la ley les otorga para su desenvolvimiento en el ámbito laboral, y para que se involucren en la necesidad de establecer una adecuada normativa para la defensa de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Si bien pueden existir trabajos anteriores sobre el tema tratado, la presente investigación se justifica plenamente ya que con el mismo se concientiza a la ciudadanía en general de los derechos laborales específicos para las mujeres trabajadoras.

## **CAPÍTULO II**

### **Marco Teórico**

#### **2. Igualdad laboral**

La igualdad en el trabajo se debe entender como la práctica de condiciones dentro del mismo, en el que sea aplicado para todos, es decir, para hombres y mujeres menores o mayores, sin distinción de origen étnico, clase social, condición sexual, estado civil, religión a la cual pertenezcan.

Consiste en que las mujeres trabajadoras gocen de los mismos derechos que los hombres; que la condición de mujeres o de madres no sea algún motivo de diferencia en el trato, en su remuneración o a su vez en las oportunidades para ingresar a un trabajo en específico, para capacitarse o para poder alcanzar puestos superiores.

#### **2.1 Precariedad Laboral**

La precariedad laboral es una situación que sufren los trabajadores, caracterizada por inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales.

La precariedad laboral se relaciona a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador. Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado. (Padilla, 2019)

#### **2.3 Estándares de respeto a los Derechos Laborales Femeninos**

La comisión Interamericana de Derechos Humanos se propone a tomar en cuenta sobre la vinculación entre los instrumentos interamericanos, como la Declaración y Convención Americana y la carta de la OEA; para lo que, se interpreta los derechos y garantías establecidas en dichos cuerpos normativos relacionados con el derecho al trabajo y sobre el rol que el Estado cumple para poder asegurar derechos relativos a las mismas relaciones laborales.

#### **2.4 El rol del Estado en el respeto y la garantía de los derechos en la esfera laboral**

La CIDH presenta las secciones pertinentes de los informes adoptados sobre obligaciones internacionales asumidas por los Estados y su rol de garantizar y proteger el derecho al trabajo de todos, en particular a los grupos en situaciones históricamente vulnerables y discriminatorias, y especialmente importante cuando los empleadores son actores no estatales. Es exactamente lo mismo ya que contiene la selección adecuada

respecto a las recomendaciones realizadas por países que garantizan los derechos laborales.

Sobre la obligación de proteger las acciones de los actores el estado señaló que “esta obligación será violada cuando las partes del partido sean restringidas, no aceptaron todo el dinero correspondiente a la protección de aquellos que están sujetos a su autoridad contra la violación de los derechos de trabajo con terceros”.

Del mismo modo, el tribunal señaló que “el estado es responsable de sí mismo cuando actúa como propietario, para el trabajo de terceros que trabajan con su tolerancia, el consentimiento o negligencia o apoyado por algunos gerentes o las políticas estatales contribuyen a la creación o al mantenimiento de los casos de discriminación.

Por lo tanto, se entiende que a la luz de las obligaciones garantizadas que se dan en el art. 1.1 de la CADH y explicar que ellos mismos han creado agencias del sistema para los aspectos del estado; se debe evitar la violación de los derechos incluidos en el art. 26 en su contexto de la operación.

Según el comité DSC, esto incluye la solicitud en el marco legal y garantiza una protección específica de Derechos efectivos y proporcionar acceso a recursos de víctimas de tales violaciones. Entre las actividades que proporciona el marco legal apropiado, el estado debe solicitar a la empresa demostrar la corrección en los derechos humanos, determinar, prevenir y calmar el riesgo de violaciones a su derecho a actuar.

Finalmente, en las tareas principales de los estados para este derecho, garantizar el acceso a los trabajos incluidos especialmente relacionado con personas, grupos y desventajas, es cuando todos son pobres.

Proteger los derechos humanos, especialmente de las personas que trabajan en alto riesgo para lo que es importante dar los pasos, asegurar los ingresos económicos y el sustento de todos los empleados para que tengan los mismos derechos, las condiciones para el cumplimiento de las medidas de contención y protección, así como las condiciones de acceso alimentación y otros derechos básicos a personas que deberían continuar con sus actividades laborales, y en general debe ser de plena protección del empleo, los salarios, la libertad de asociación y negociación colectiva, pensiones y otros derechos sociales relacionados con el sector laboral.

En cuanto a los derechos de las mujeres, la CIDH destaca con preocupación que: el impacto de los estereotipos socioculturales negativos puede afectar seriamente derechos de la mujer en el lugar de trabajo, situaciones que incluyen el acoso, acoso sexual y violencia. La CIDH recuerda que, sin embargo, al aumento significativo de la participación de la mujer en el mercado laboral en región, este ingreso aún no se ha traducido en una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres, situación que se agudiza para las mujeres indígenas y afrodescendientes, ya sea en el lugar de trabajo, el acceso a un trabajo de calidad o en establecer relaciones laborales en igualdad de condiciones.

CIDH y su REDESCA destaca impacto en derechos laborales de mujeres en actividad económica en la industria textil de maquila, incluyendo trabajar en condiciones peligrosas, inseguras e insalubres; pregúntales debe contratar una prueba de embarazo y tomarla dos veces al día; entre otros.

Piensen que es necesario enfatizar que los países juegan un papel importante, asegurando los derechos de la mujer en parte a las actividades comerciales, mientras que tales acciones afectan diferentes formas como la Ley; En general, las amenazas que enfrentan las mujeres en este campo se caracterizan por la cantidad de discriminación y violencia sexual en la sociedad, la falta de equilibrio de poder entre entidades comerciales y mujeres, el ignorar a los países en su protección, sin castigo su historia y falta de mecanismos de confusión, así como influencia de intersecciones existentes sobre ellas cuando coexisten factores distintivos.

Empeora cuando tales prácticas y comportamientos son parte de la sociedad, y la política; por ejemplo, los estándares patriarcales lo apoyan y lo esconden el derecho a trabajar y trabajar honestamente en comparar con los hombres, menos acceso y que participe en el uso de la tierra y los recursos naturales, incluida la relación con actividades o carga insumergible que las niñas y las mujeres puedan sobrevivir al contexto de la privatización de servicios básicos como al alcance de la educación.

En esta estructura, relacionada con el empleo y los derechos laborales, por ejemplo, los estados enfatizan la distribución desigual los ingresos de hombres y mujeres, así como la distribución de tareas de ayuda interna y no pagada. En este sentido, mostró las iniciativas de apoyo para:

a) Aumentar la participación de las mujeres en economía;

- b) Reducir la brecha del salario entre los hombres y mujeres; y
- c) Promover la participación de las mujeres en el liderazgo;

También enfatizó la existencia de un comité de oportunidades de igualdad como un espacio, donde diferentes participantes del gobierno, así como las tareas realizadas por el tema de medios nacionales para prevenir la violencia, los medios de comunicación contra las mujeres, así como una oficina de consultoría sobre la violencia relacionada con la entrega.

Por otra parte, entre los grandes problemas en el ámbito laboral, nombra apagar la brecha por el daño de las mujeres, la debilidad del mecanismo de monitoreo de condiciones de trabajo de mujeres en todos los sectores de la economía, permisos limitados y la licencia de maternidad, y la naturaleza entrelazada de las formas discriminar a las mujeres.

La importancia de la contribución de las mujeres a la productividad, la innovación y las ganancias que las empresas obtienen de manera particular, además de su contribución global a la economía nacional. Asimismo, reiteran con preocupación que, si bien la participación de la mujer en el mercado laboral de la región se ha incrementado significativamente, esta adhesión aún no se ha traducido en una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres, lo que se agudiza para las mujeres nativas americanas y afroamericanas. hijos y nietos, ambos en el ámbito laboral, tengan acceso a un trabajo de calidad y establezcan relaciones laborales en igualdad de condiciones. Esta situación afecta la plena realización y goce de otros derechos humanos, por lo que se deben fortalecer las acciones estatales para remediar estos problemas.

En particular, prestan atención al hecho de que las mujeres contribuyen al desarrollo no solo a través del trabajo remunerado, sino también de un importante trabajo no remunerado, como las tareas del hogar, el cuidado de los niños y las personas mayores, así como de los miembros de la familia, la protección del medio ambiente o el trabajo no remunerado en un entorno inclusivo. negocio familiar. Una mayor cobertura de este tipo de trabajo ayudará a compartir mejor las responsabilidades con los hombres y garantizará que las mujeres puedan defender sus derechos. Por lo tanto, los países deben tomar acciones concretas y efectivas para valorar el trabajo no remunerado de las mujeres y reflejarlo en las políticas de empleo y bienestar, o revisar y reformar las políticas o

regulaciones empresariales o comerciales para garantizar la no discriminación en relación con las mujeres.

## **2.5 Trabajo digno**

El derecho al trabajo decente, consagrado en el Artículo XIV de la Declaración de Derechos Humanos y Responsabilidades de los Estados Unidos, garantiza a todas las personas condiciones de vida y de trabajo. La Comisión Interamericana ha interpretado el contenido del derecho al trabajo decente, permitiendo a los Estados participar en el cumplimiento de sus obligaciones al respecto. Además, cabe señalar que el derecho al trabajo decente en el SIDH encuentra un lenguaje común con el concepto de trabajo decente desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El trabajo, según el artículo 6 del Pacto, debe ser digno. Es un trabajo que respeta los derechos humanos básicos, así como los derechos de los trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo y la remuneración. También proporciona un ingreso que permite a los trabajadores vivir y mantener a sus familias, como se establece en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y psíquica de los empleados en el desempeño de sus funciones.

## **2.6 Prohibición de la esclavitud y servidumbre**

La CIDH ha desarrollado estándares interamericanos específicos en materia de prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso.

La prohibición absoluta e inviolable de la conversión de personas en esclavitud, servidumbre o trabajos forzados también está consagrada en la Convención de los Estados Unidos y otros instrumentos internacionales. Por su parte, el art. 27 segundo 2 de este documento indica que, en casos excepcionales, la suspensión de ciertos derechos, incluidos los Términos. 6 de la Convención de los Estados Unidos, sobre la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, así como las garantías judiciales, son esenciales para la protección de ese derecho.

## **2.7 Igualdad y no discriminación**

Desde el primer caso se enfatiza, la ley del sistema interamericano que el principio de igualdad está directamente separado de la naturaleza humana y es inseparable de la dignidad significativa del hombre, por lo que cada situación es incompatible, lo que, teniendo en cuenta la ventaja de una ventaja específica de un específico. Grupo, plomo, conduce a un enfoque de esto con privilegios; O esto, en la dirección opuesta, porque lo

consideran más bajo, lo intenta con él con hostilidad o cómo es discriminado con los beneficios de los derechos que se consideran personas que no se consideran más bajas en esta situación.

En este sentido, como parte de sus obligaciones internacionales, los países están obligados a abstenerse de las acciones que se dirigen directa o indirectamente, crean situaciones de discriminación y deben tomar medidas positivas para revertir o cambiar las situaciones de discriminación existentes en sus sociedades en función del concepto de igualdad y Principios indecisos.

El sistema interamericano ha hecho hincapié en el deber de los Estados de adoptar medidas para asegurar la igualdad real y jurídica entre las personas y combatir la discriminación histórica o de facto ejercida en contra de una variedad de grupos sociales.

La Comisión ha señalado que la implementación de medidas especiales de protección y avance de la igualdad son necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos de sectores que sufren desigualdades estructurales o han sido víctimas de procesos históricos de exclusión.

La Convención de los Estados Unidos prohíbe la discriminación de cualquier tipo, concepto que incluye la discriminación injustificada por motivos de raza, color, origen nacional o social, condición económica, lugar de nacimiento o cualquier otra condición social. Al respecto, la Corte Interamericana señaló que “la no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección ante la ley en interés de todos, son los elementos que constituyen un principio básico y general en materia de protección de los derechos humanos”. . " Persona. "

Asimismo, la Corte sostuvo que los Estados tienen el deber de tomar acciones positivas para eliminar o cambiar situaciones discriminatorias en sus sociedades en perjuicio de un grupo específico de personas. Esto significa un deber especial de protección que ha de cumplir el Estado frente a las acciones y prácticas de terceros que, con tolerancia o consentimiento, generen, apoyen o faciliten situaciones discriminatorias.

### ***2.8 Libertad de expresión en contextos laborales***

Existen algunas violaciones a esta ley cuando los trabajadores son contrarios a los intereses de sus empleadores o cuando representan a un grupo de empleados y empleadas.

Asimismo, se recopilan secciones relevantes de informes aprobados por la CIDH, incluyendo disposiciones legales respecto de la responsabilidad del Estado en el ejercicio de estos derechos cuando los agentes son particulares, debido a que en muchos casos los derechos de los trabajadores son violados por particulares. En particular, se mencionaron las obligaciones activas del Estado en garantizar el derecho a la libertad de expresión frente a la injerencia de terceros. Finalmente, se resolvieron los temas relacionados con despidos injustificados en casos de presuntos empleados corruptos.

El derecho a la libertad de pensamiento y expresión, protegido por el artículo 13 de la Convención de los Estados Unidos, significa tanto el derecho del individuo a expresar sus propios pensamientos como el derecho a buscar, recibir y difundir información e ideas de todo tipo.

Este derecho es crucial para el desarrollo personal de cada individuo, para el ejercicio de su autonomía y demás derechos fundamentales y, en definitiva, para la consolidación de una sociedad democrática. La protección de la libertad de los empleados para expresarse para que puedan distribuir información y promover sus intereses y requisitos según lo acordado, es uno de los objetivos de los derechos de la Asociación en el campo.

Por lo tanto, el tribunal argumentó que la libertad de la asociación en los problemas laborales no se agotó por el reconocimiento de la teoría del derecho a crear sindicatos, sino que tampoco entendía el derecho a usar los vehículos. Adecuado para ejercer esta libertad de este perfil, por lo tanto, es importante acomodar el Convenio, el régimen legal aplicable al sindicato, y las acciones del estado o las acciones tomadas con su clemencia, lo que puede significar legislación.

## ***2.9 Derechos de las mujeres en el Código de trabajo***

El código de trabajo en el Ecuador protege integralmente los derechos de los trabajadores, todos los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral están claramente definidos, todas las normas se establecen como productos de innumerables logros en el desarrollo histórico de nuestro país.

En la actualidad, la tecnología ha recibido un importante desarrollo, luego de lo cual se percibió que la transmisión de información se puede realizar en una fracción de segundo, factor fundamental que ha influido en todas las relaciones que desarrolla una persona, tanto en lo personal, como en lo social.

Al mismo tiempo, es imperativo que las normas legales regulen completamente las relaciones laborales, actualizadas continuamente para proteger a los trabajadores.

En el artículo 138 del código del trabajo nos da a conocer sobre la Prohibición del trabajo a mujeres; en el cual, nos dice que las mujeres no podrán ser empleadas en trabajos que sean considerados peligrosos e insalubres; y dentro de aquello se dan las siguientes formas de empleo que están consideradas como prohibidas:

1. Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta de niños, la deuda y la esclavitud, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento de las mismas para utilizarlos en conflictos armados;
2. Utilizar, reclutar o proporcionar mujeres para la prostitución, la producción de pornografía o espectáculos pornográficos y la trata de personas;
3. Utilizar o solicitar a las mujeres que participen en actividades ilegales, en particular la producción y el tráfico de drogas, tal como se definen en los instrumentos internacionales pertinentes;
4. El trabajo, en la naturaleza de su personalidad o condición, puede dañar la salud, la seguridad o la moralidad de las mujeres, como en los siguientes casos:
  - Destilar alcohol, producir o combinar el olor;
  - Producir Albayalde, vulva u otros colores tóxicos, así como manipular con imágenes, levaduras o respiraderos que contienen sales de plomo o arsénico;
  - Producir o desarrollar explosivos, materiales inflamables o materiales para la piel, así como trabajar en habitaciones o áreas donde se produce o integra cualquier entidad;
  - Talla de vidrio, pulido de metal y trabajo en cualquier lugar donde el polvo suele ser una sala, incómoda o tóxica;
  - Cargar o descargar barcos, incluso si se realizan por grúas o cabrías;
  - Trabajo subterráneo u ocupacional;
  - El trabajo de conductor de maquinistas o fogoneros;
  - Control de correas, movimiento circular y otros mecanismos peligrosos;
  - Taller de fundición de vidrio o metal;
  - Transportar grandes cantidades incandescentes;
  - Comercio de alcohol, destilación o fermentación;
  - pesca a bordo;

- Ser guardián o pertenecer a algún grupo de seguridad; Y
- En general, las cosas que causan serias amenazas para el desarrollo moral o físico de las mujeres.

En su Artículo 139, manifiesta sobre la carga máxima para que puede ser manipulada por las mujeres, en la cual nos da a conocer sobre los pesos máximos de libras que estarían acorde a ellas, los cuales son:

- De 18 años, 20 libras.
- De 15 a 18 años, 20 libras.
- De 21 años y más, 25 libras.

El artículo 152 del mismo Código dispone: Toda mujer trabajadora tiene derecho a doce (12) semanas de licencia pagadas por razón del nacimiento de un hijo o una hija; en caso de embarazos múltiples, este plazo se prorrogará en diez días. La ausencia se justificará mediante la presentación de un certificado médico expedido por un médico del Instituto de Seguros Sociales del Ecuador, si no lo hubiere expedido por otro especialista; un certificado que indique la fecha probable de entrega o la fecha en que tal evento ocurrió.

Licencia por cuidado del hijo sin goce de sueldo - Las trabajadoras, al finalizar su licencia por maternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin goce de sueldo hasta por nueve (9) meses adicionales para el cuidado del hijo durante los primeros doce meses de vida.

El período durante el cual un empleado haga uso de una licencia de conformidad con lo dispuesto en este artículo contará para efectos de antigüedad. Luego del período de maternidad o licencia, la madre podrá, dentro de los 3 días posteriores a la finalización del período de maternidad o licencia, solicitar un beneficio de terminación acumulativo, que se emitirá en el día 61 a partir de la fecha de presentación de la solicitud; y para tal efecto, estos valores no contarán para otros beneficios.

Durante el período de licencia sin goce de sueldo, el seguro social garantizará los beneficios del examen y tratamiento médico y deberá ser reembolsado por el Ministerio de Salud.

Los contratos temporales que se celebren con un nuevo empleado para reemplazar a un empleado en el lugar de trabajo utilizando la licencia o permiso especificado en este artículo, vencerán en la fecha de vencimiento del permiso especificado y están parcialmente exentos de la tarifa del 35% prescrita del artículo 17 del Código del Trabajo,

en tales casos, el período de validez puede extenderse al período de validez del permiso. Si después de que la madre deja su trabajo sin goce de sueldo, es despedida por este motivo, la licencia se considerará nula.

Licencia de adopción. - Los padres adoptivos tienen derecho a 15 días de licencia retribuida, contados a partir de la fecha en que se les asigne legalmente a su hija o hijo.

Permiso retribuido para empleados para tratar a un hijo o hija con una enfermedad degenerativa. - Los trabajadores tienen derecho a 25 días de licencia pagada para el cuidado de sus hijos e hijas hospitalizados o con enfermedades degenerativas de las articulaciones; una licencia se puede recibir de forma acumulativa o consecutiva.

La ausencia se justifica mediante la presentación de un certificado médico emitido por el médico tratante y el correspondiente certificado de ingreso.

Protección para mujeres embarazadas. El contrato de trabajo no puede ser rescindido por el hecho de que la trabajadora esté embarazada y el empleador no puede reemplazar a la trabajadora en forma permanente durante el período de doce semanas señalado en el artículo anterior.

Durante este período, la mujer tendrá derecho a la remuneración íntegra, salvo lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, siempre que incluya un grado de seguridad igual o superior al previsto en este Código.

El juez ordenará a la mujer embarazada o lactante despedida que se reincorpore inmediatamente al trabajo.

Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto - Si una mujer se ausenta del trabajo hasta por un año a causa de una enfermedad que, según certificado médico, surja en relación con el embarazo o el parto y cause incapacidad laboral, el contrato no podrá rescindirse por este motivo.

Los salarios no se pagarán por un período superior a las doce semanas antes mencionadas, excepto por un período mayor previsto por convenio colectivo.

Las mujeres embarazadas no deben ser dadas de alta del hospital antes de la fecha de inicio, esto se demuestra con la presentación de un certificado médico emitido por un especialista del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### ***2.10 Población de desempleo según INEC.***

La igualdad de retribución entre mujeres y hombres sin discriminación de ningún tipo está consagrada en una ley orgánica integral de prevención y lucha contra la violencia de género contra las mujeres. Sin embargo, el escenario actual es bastante diferente, ya que las mujeres siguen siendo discriminadas en el lugar de trabajo.

Hoy, en Ecuador, el 60% de las mujeres se gradúan de la universidad, frente al 40% de los hombres. Al analizar la plantilla activa, se distingue claramente, un 20% de diferencia en la remuneración por el mismo puesto de trabajo. De este 60%, poco menos del 5% son directores generales de grandes empresas.

Aunque debe haber leyes o políticas públicas que protejan la igualdad de género; todo hombre debe cambiar su actitud hacia las niñas y mujeres, y eso significa tratarlas como hombres, independientemente de ellas. A pesar de los avances en este tema, muy pocas mujeres en todo el mundo han ocupado puestos de alta dirección, como directora ejecutiva y miembro de la junta; Por otro lado, el efecto de las cuotas parlamentarias en América Latina varía considerablemente de un país a otro. En Ecuador, han contribuido significativamente a aumentar el número de mujeres en el parlamento.

Varios estudios (Benítez y Espinosa, 2018 y Ferreira, García, Macías, Pérez y Tomsich, 2010) muestran que muchas mujeres directivas cobran menos que sus homólogos masculinos y suelen sentirse discriminadas por la empresa y sus compañeros de juez., sociedad. Tanto es así que ocupan solo el 4% de los puestos directivos a nivel mundial. En una escala similar, se calcula que del 100% de las mujeres trabajadoras, solo el 7% puede ocupar un cargo directivo o gerencial.

Desde la antigüedad, el pueblo ecuatoriano ha sido una sociedad patriarcal, creyendo que las mujeres son mejores con los hijos y los hogares y los hombres son mejores en el trabajo, los negocios y el liderazgo.

Cuando se trata de oficios, aunque se cree ampliamente que tanto hombres como mujeres pueden manejar bien cualquier proceso, existen mitos: las mujeres no son tan fáciles de visualizar como las plomeras, fontaneros, albañiles, carpinteros, mecánicos, electricistas o pescadores. Sin embargo, hay muchos avances en el desempeño de sus funciones en misiones que tradicionalmente son solo para hombres, por lo que hay policías y trabajadores agrícolas, solo ellos dos.

### ***2.11 Directrices para el cambio.***

Todavía está lejos de la paridad, desde la constitución hasta su implementación y aplicación. Según Espinoza y Gallegos (2018, p. 37), las mujeres han sufrido durante mucho tiempo algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo; reciben salarios más bajos que los hombres; Las sacan de ciertos trabajos porque no les parece bien, o porque es más caro contratarlas, o porque en algún momento tienen que tomar licencia por maternidad o simplemente trasladarlas a trabajar. entrenado. Además, en muchos casos hay que hacerse una prueba de embarazo o utilizar métodos anticonceptivos. Cabe señalar que la ley debe ser más estricta en cuanto a multas y sanciones para las personas naturales y jurídicas que violen la ley. Por lo tanto, es necesario hacer esfuerzos serios, diferentes de adaptar y fortalecer el marco legal, las regulaciones e instituciones, crear un presupuesto designado para la igualdad y redefinir las políticas del estado, de modo que promueva cambios culturales profundos, sin prejuicios biológicos, amplíe el Capacidad para eliminar por completo las formas de mujeres que discriminan en el trabajo.

El programa en el campo del desarrollo sostenible en 2030 es el nivel más grave en los esfuerzos que la comunidad internacional ha implementado desde el punto de vista de la protección de los derechos de las mujeres, frente al gobierno no solo al gobierno (en cualquier nivel que trabajen), sino también. También una colección de entidades sociales, todas sus funciones y habilidades apropiadas.

El logro de la Agenda necesita convertirse en el compromiso y la cooperación internacional de los gobiernos a diferentes niveles, así como de las sociedades con estrategias de transformación para el desarrollo sostenible e inclusivo.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el vehículo por el cual las Naciones Unidas lideran una iniciativa global de resolución de problemas; considerada una de las oportunidades más valiosas para potenciar un desarrollo que beneficie a todos desde una perspectiva global; tienen en cuenta la igualdad de género, la conciencia cívica, el diálogo, la educación, la convivencia, el respeto y la solidaridad.

La integración requiere políticas integrales y alianzas público-privadas para facilitar el acceso de todas las personas a los derechos sociales en el contexto de la integración económica y el desarrollo.

ONU Mujeres apoya a los Estados miembros en el establecimiento de estándares internacionales para lograr la igualdad de género; abogar por la participación igualitaria

de las mujeres, con un enfoque en áreas prioritarias, incluido el fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres, el empoderamiento económico y la incorporación de la igualdad de género como un elemento central de la planificación presupuestaria y del desarrollo nacional. Trabaja en todo el mundo para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible para mujeres y niñas. Avanza en muchos aspectos diferentes, especialmente en que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones y pueden tomar las mismas decisiones.

## CAPÍTULO III

### Metodología

#### 3. Método de Investigación

**Método Inductivo.** - Esta es una forma de argumentar desde lo particular a lo general, teniendo en cuenta la regulación de las nuevas formas de trabajo, a través de políticas nacionales en materia de avances tecnológicos y reformas legales que nos ayuden a promover el empleo en el Ecuador.

**Método deductivo.** - Implica extraer conclusiones a partir de premisas o una serie de afirmaciones aceptadas como verdaderas de las que se pueden extraer conclusiones específicas durante un estudio analítico general del tema propuesto.

**Método descriptivo.** - Una narración detallada de la realidad investigada, ilustrada numérica y gráficamente, aplicando este método se realizará integralmente el análisis e interpretación del fenómeno investigado.

**Método analítico.** - los problemas estudiados y resueltos por este método estarán relacionados con la teoría y la teoría para comprender mejor.

#### 3.1 Tipo de Investigación

La metodología que se utilizará en el proyecto es inicialmente cualitativa, ya que es así como trato de lograr los objetivos trazados, además, el tipo de investigación que realizaré es el análisis de literatura o carta artículo, ya que me ayuda a obtener y analizar información sobre este tema de fuentes confiables como: revistas, libros, normas legales y más.

#### 3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Encuesta.** - Mediante esta técnica podré obtener datos por medio de preguntas prediseñadas dirigido a un grupo de empleadores y trabajadores a fin de conocer sus puntos de vista respecto al tema de investigación.

**Recopilación de Información.** - Se obtendrá información de normas legales vigente en el Ecuador.

#### 3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

##### **Inclusión:**

Mujeres trabajadoras que posean cada uno de sus derechos laborales fundamentales.

**Exclusión:**

- Varones trabajadores
- Niños
- Adolescentes
- Jubilados

**3.4 Población y Muestra**

**Población:** Está dirigida a las trabajadoras sobre todo en relación de dependencia en un numero de 30 personas.

**Muestra:** Es aleatoria y estratificada.

**Determinación de la muestra:** No se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de población.

**3.5 Localización Geográfica del Estudio**

El área de estudio se encuentra ubicado dentro del Territorio Ecuatoriano.

**Figura 1.** Mapa del Ecuador desde la vista satelital.



Fuente: Recuperado de [https://satellites.pro/mapa\\_de\\_Ecuador](https://satellites.pro/mapa_de_Ecuador)

## CAPÍTULO IV

### Resultados y Discusión

#### 4.1 Resultados

**Tabla 1**

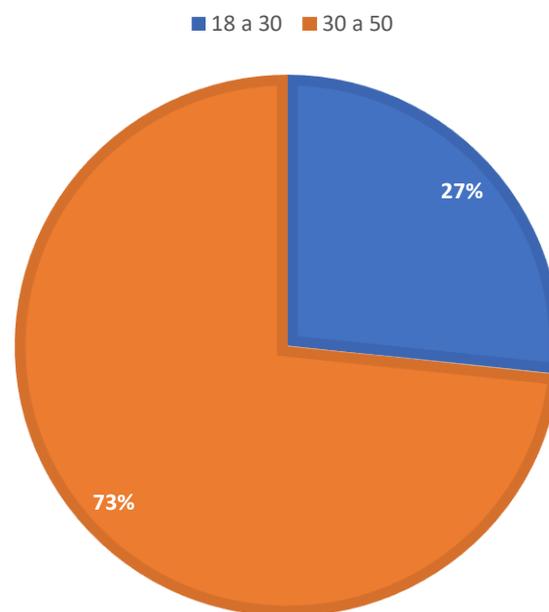
*¿A qué rango de edad pertenece?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 a 30	8	27%
30 a 50	22	73%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 2.**

*¿A qué rango de edad pertenece?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

#### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De la encuesta realizada se ha obtenido que el 27% de las mujeres trabajadoras pertenecen al rango de edad de entre los 18 a 30 años; y el otro 73% pertenece al rango de 30 a 50.

Por lo tanto, la información que se recabe en la presente encuesta será de personas edad adulta y conocedoras plenamente de la situación que se investiga.

**Tabla 2**

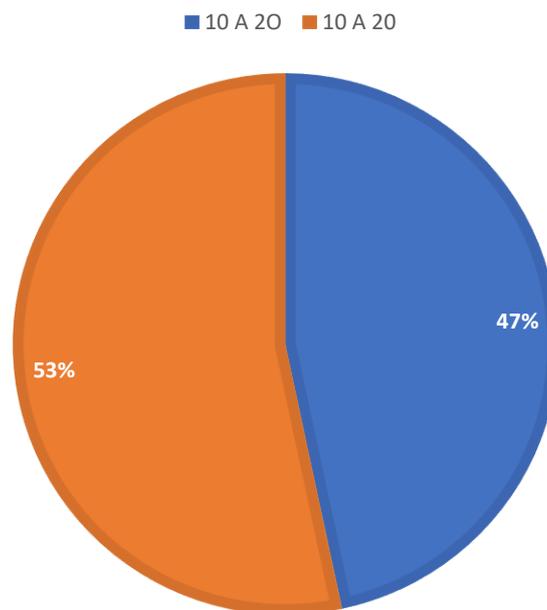
*¿Cuántos años de experiencia profesional tiene?*

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2 a 10	14	47 %
10 a 20	16	53 %
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 3**

*¿Cuántos años de experiencia profesional tiene?*



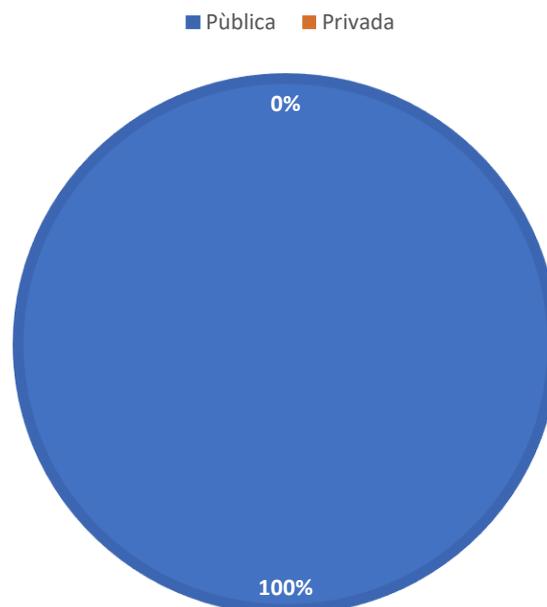
**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas el 53% de las trabajadoras tienen de 10 a 20 años de experiencia profesional, y el 47 % de ellas tienen de 10 a 20 años, lo cual nos garantiza obtener información valiosa por la gran experiencia laboral que tienen las personas encuestadas.

**Tabla 3***¿En qué tipo de institución usted labora?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PÚBLICA	30	100 %
PRIVADA	0	0 %
TOTAL	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán**Figura 4***¿En qué tipo de institución usted labora?***Elaborado por:** Angie Barragán**Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas, el 100% de las trabajadoras pertenecen a una institución pública, mientras que el 0% al privado.

Con esto se puede determinar que las mujeres trabajan más en las instituciones públicas que privadas, ya que el mayor empleador en la ciudad de Guaranda es el estado a través de las instituciones públicas.

**Tabla 4**

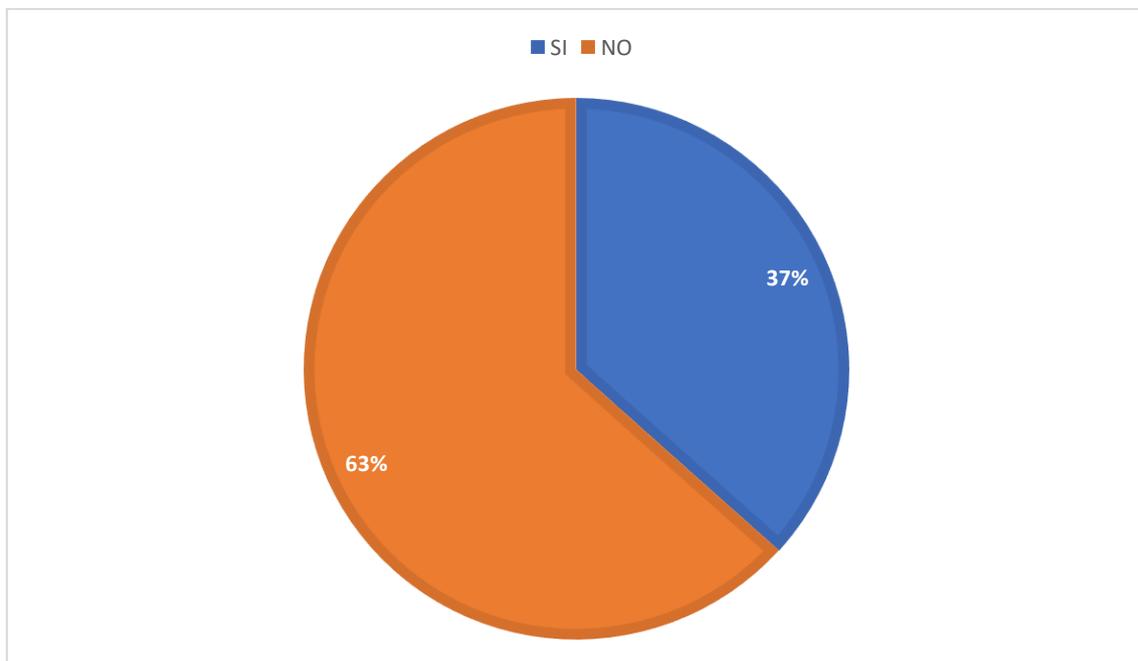
*¿La institución en la que usted labora aplica una política de igualdad de derechos en sus trabajadores?*

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	11	37 %
NO	19	63 %
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 5**

*¿La institución en la que usted labora aplica una política de igualdad de derechos en sus trabajadores?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas implementadas, el 63% de las trabajadoras dijeron que sus instituciones en las que laboran no aplican políticas de igualdad de derecho en sus trabajadores, mientras que el 37% de ellas dijeron que sí.

Con esto se puede determinar que la mayoría de las instituciones no aplican políticas de igualdad de derecho en sus trabajadores, debido al desconocimiento de las políticas de inclusión y de la agenda de igualdad de derechos que impulsa el gobierno nacional.

**Tabla 5**

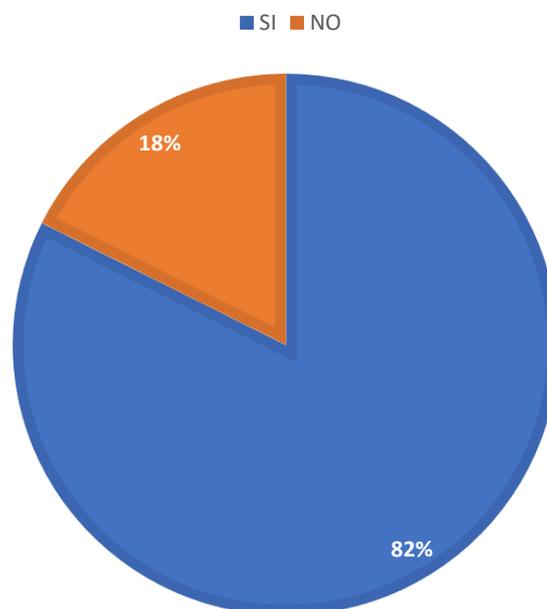
*¿La Institución trata con equidad a todas las personas? Por ejemplo, ¿Contrata a las personas más calificadas sin discriminarlas por género, orientación sexual, edad, raza, nacionalidad, nivel económico o cualquier otra razón?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	50 %
NO	15	50 %
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 6**

*¿La Institución trata con equidad a todas las personas? Por ejemplo, ¿Contrata a las personas más calificadas sin discriminarlas por género, orientación sexual, edad, raza, nacionalidad, nivel económico o cualquier otra razón?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas, se puede determinar que el 82% de las mujeres encuestadas dicen que sus instituciones tratan con equidad a todas las personas, y que contratan a las personas más calificadas sin discriminarlas por género, orientación sexual, edad, raza, nacionalidad, nivel económico o cualquier otra razón; a su vez el 18% de ellas dijeron que no.

**Tabla 6**

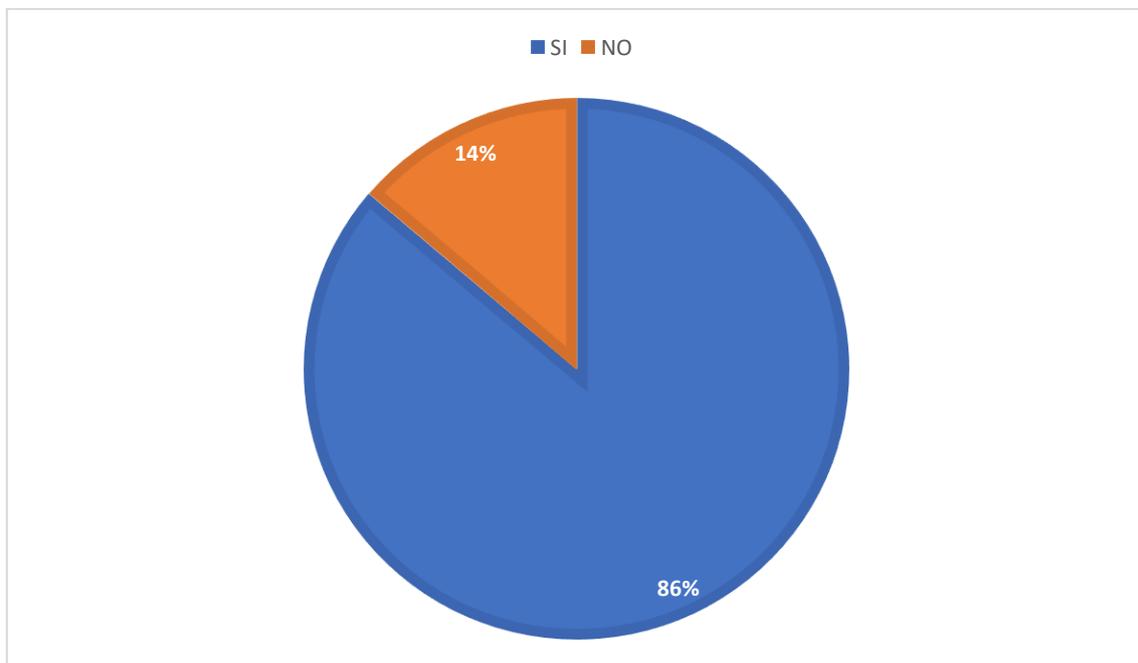
*¿Tu empresa paga el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	86 %
NO	10	14 %
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 7**

*¿Tu empresa paga el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las trabajadoras encuestadas, se puede determinar que el 86% de ellas dicen que si obtienen el mismo salario que los varones realizando el mismo trabajo; en cambio el 14% de ellas no, ya que las escalas remunerativas que se aplican en el sector público son generales y aplicables en relación a la actividad laboral y no al género.

**Tabla 7**

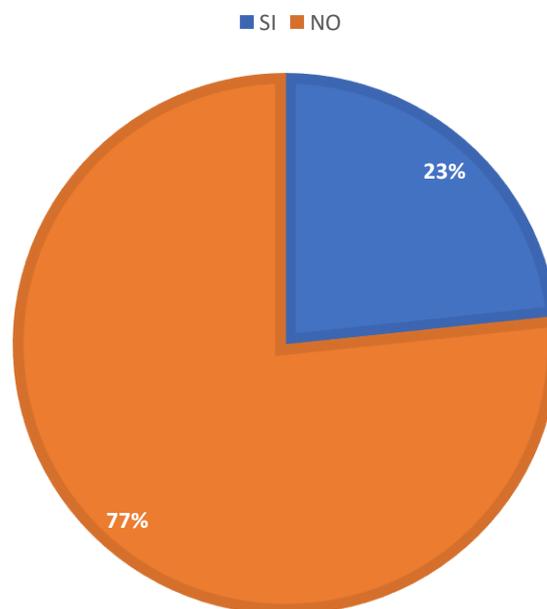
*¿Cuenta tu empresa con un mecanismo de quejas y compensación ante eventuales impactos a los derechos laborales femeninos?*

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	7	23 %
NO	23	77 %
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 8**

*¿Cuenta tu empresa con un mecanismo de quejas y compensación ante eventuales impactos a los derechos laborales femeninos?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas se puede determinar que el 77% de las empresas no cuentan con un mecanismo de quejas y compensación ante eventuales impactos a los derechos laborales femeninos; a su vez el 23% de las empresas si cuentan con aquello, lo que nos indica un desconocimiento y falta de aplicación de las políticas de igualdad de derechos en entidades del sector público.

**Tabla 8**

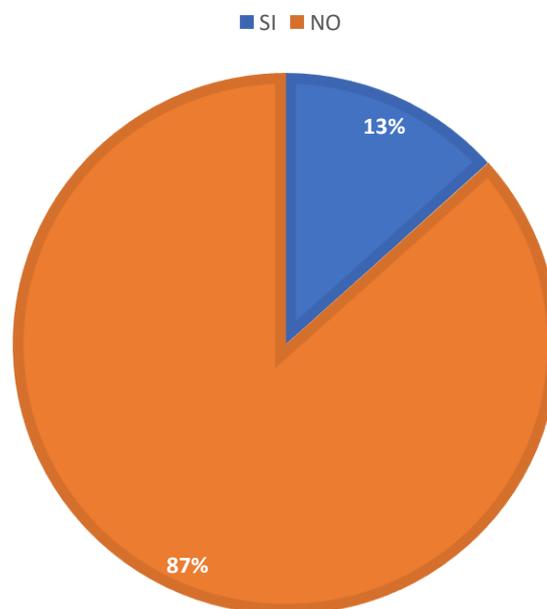
*¿Sabe usted que a las mujeres les está prohibido realizar trabajos insalubres y peligrosos?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	13 %
NO	26	87 %
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 9**

*¿Sabe usted que a las mujeres les está prohibido realizar trabajos insalubres y peligrosos?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas se pudo determinar que el 87% de las trabajadoras desconocen sobre los trabajos peligrosos e insalubres que se les está prohibido, a su vez el 13% de ellas saben de aquello.

Con esto se puede decir que la mayoría de las trabajadoras encuestadas no tienen conocimiento alguno sobre la prohibición de trabajos peligrosos e insalubres, por lo tanto, muchas veces aceptan cumplir dichas actividades.

**Tabla 9**

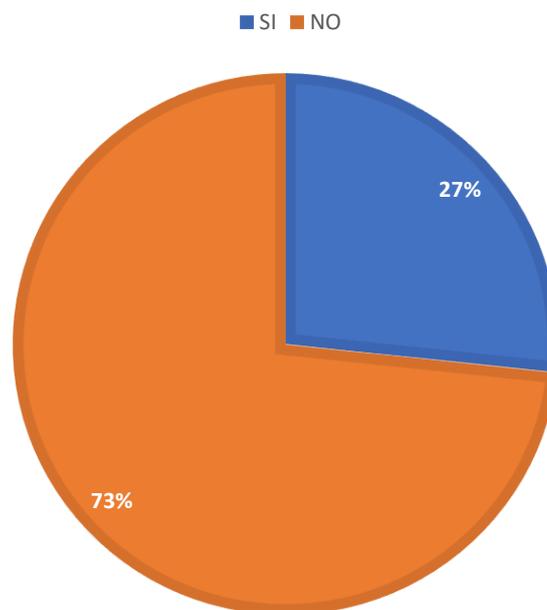
*En tu trabajo, ¿alguien te ha negado tareas o responsabilidades por ser mujer?*

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	8	27 %
NO	22	73 %
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Angie Barragán

**Figura 10**

*En tu trabajo, ¿alguien te ha negado tareas o responsabilidades por ser mujer?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas planteadas a mujeres trabajadoras, el 27% de ellas nos dicen que si se les ha negado tareas o responsabilidades por el simple hecho de ser mujeres; en cambio al 73% no se les ha negado lo anteriormente dicho, lo que refleja todavía un porcentaje importante del machismo existente en nuestra sociedad.

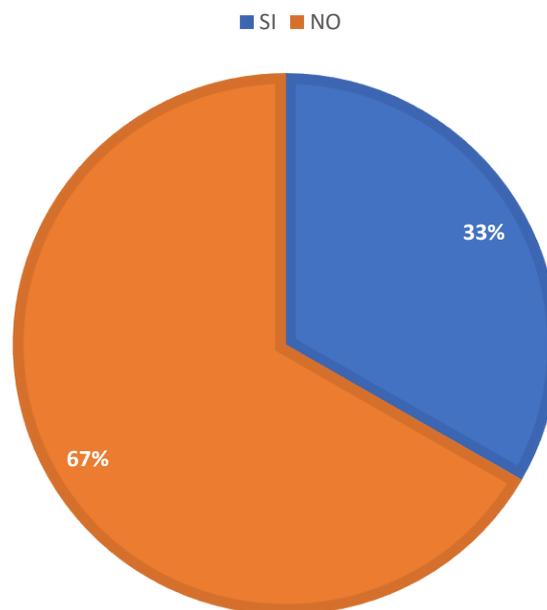
**Tabla 10**

*En tu trabajo, ¿alguien te ha dado tareas adicionales no relacionadas a tu puesto por ser mujer?*

<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	10	33 %
NO	20	67 %
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Angie Barragán

*En tu trabajo, ¿alguien te ha dado tareas adicionales no relacionadas a tu puesto por ser mujer?*



**Elaborado por:** Angie Barragán

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas se pudo obtener que al 33% de las mujeres trabajadoras se les han otorgado tareas adicionales que no son relacionadas a su puesto de trabajo; en cambio, al 67% de ellas no se les ha dado otras responsabilidades.

#### ***4.2 Discusión***

Al final de la investigación y análisis realizado, se extrajeron varias conclusiones y se resolvieron las hipótesis planteadas anteriormente en este proyecto.

Para comenzar, es necesario divulgar datos globales sobre las encuestadas en las instituciones mencionadas en el estudio; la mayoría de las encuestadas son mujeres trabajadoras de entre 30 y 50 años; Además, la mayoría de ellas tienen entre 10 y 20 años de experiencia en el trabajo que desempeñan.

Al aplicar los cuestionarios a la muestra generada por este proyecto de investigación, fue posible determinar que el análisis estadístico realizado en este estudio reveló evidencia cuantitativa de la desigualdad entre hombres y mujeres en diversas esferas sociales; por lo tanto, es importante diseñar políticas dirigidas a lograr la igualdad de género para tener datos que reflejen estos patrones de desigualdad.

La igualdad de género es siempre un tema muy controvertido en empresas con una pequeña presencia de mujeres en las organizaciones, sabiendo que en diferentes casos este factor tiene un gran impacto en ellas para que así puedan ser elegidas o electas para directivas. Igual una forma o aspecto que algunas instituciones consideran para contratar a sus empleados, es su género, dependiendo en sí de la posición que desee incluir. Cabe señalar que este análisis es sólo realizado a través de una encuesta a las instituciones públicas de la ciudad de Guaranda, Provincia de Bolívar.

Aunque la brecha de género se ha reducido en las últimas décadas, las desigualdades y los desafíos persisten en varias áreas clave. Todavía existen importantes brechas de género en el empleo, el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial, el espíritu empresarial y la toma de decisiones, así como en salarios y pensiones, por lo que las mujeres también son más vulnerables a la pobreza que los hombres. Asimismo, las mujeres continúan liderando áreas como el cuidado de niños y adultos mayores, educación infantil, salud, trabajo no remunerado, trabajo doméstico y más.

## CAPÍTULO V

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

- Las mujeres tenemos un papel clave que desempeñar para garantizar el progreso en la igualdad de género, especialmente a través del reparto equitativo de la responsabilidad en el cuidado de sus dependientes, como uno de los requisitos previos para la participación igualitaria de las mismas dentro del tratamiento del acceso igualitario al mercado laboral. Es beneficioso crear un marco institucional y, en su caso legal que permitan a las mujeres a una libertad real de elección personal en la regulación del trabajo, la familia y la vida privada como una forma de lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en la práctica.
- Las mujeres hemos logrado garantizar derechos fundamentales; entre estos derechos consta el acceso a la educación, al voto, a la posibilidad de trabajar con paga, al acceso a la salud sexual y reproductiva; sin embargo, hasta ahora la realidad laboral de las mujeres está atravesada por altos niveles de desigualdad, en los que enfrentan violencia de género y tienen mayor carga laboral al asumir, en su mayoría, el trabajo doméstico y de cuidados. Por lo general son las mujeres las que tienen los trabajos más precarizados, ocupan el mayor porcentaje en las tasas de subempleo y trabajo autónomo; además los gobiernos y empresas vulneran constantemente sus derechos laborales.
- La normativa jurídica en los últimos años ha evolucionado mucho y ha logrado fomentar el respeto de los derechos de las mujeres en los centros de trabajo, observándose una mayor participación de mujeres en los ámbitos laborales sociales e inclusive políticos, ya que en este contexto la normativa legal mismo garantiza de manera obligatoria la participación de un porcentaje de mujeres en las listas de elecciones pluripersonales.

## 5.2 Recomendaciones

- Es imperativo crear programas educativos que enfatizan el papel de: ¿Qué debemos hacer las mujeres en nuestra sociedad para marcar la diferencia? Para así cambiar el enfoque tradicional del tema y, por lo tanto, alentar a las mujeres a participar activamente en el desarrollo social, económico y político del país saliendo de la pasividad que hemos tenido hasta ahora.
- Las instituciones deben crear un determinado sistema de promoción que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y así utilizar el potencial de las trabajadoras que existe hoy y que por ende han sido marginadas.
- Finalmente, recomiendo a las mujeres trabajadoras mayor empoderamiento en el tema para lograr el respeto de los derechos ya conseguidos y para fortalecer y mejorar tales derechos y conseguir un trato equitativo digno en las relaciones de trabajo que mantenemos con las entidades públicas

## BIBLIOGRAFÍA

*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. (s/f).  
Corteidh.or.cr. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

*CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CorteIDH) - Fundación ACCIÓN PRO DERECHOS HUMANOS* ([www.derechoshumanos.net](http://www.derechoshumanos.net)). (s/f).  
Derechoshumanos.net. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de  
<https://www.derechoshumanos.net/tribunales/CorteInteramericanaDerechosHumanos.htm>

*Derechos laborales específicos de las mujeres: FES - ILDIS Ecuador*. (s/f). Fes.de.  
Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de  
<https://ecuador.fes.de/educacionsindical/derechoslaboralesmujeres>

*ESTÁNDARES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES: HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA DEFENSA DE SU PARTICIPACIÓN POLÍTICA ESTÁNDARES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES: HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA DEFENSA DE SU PARTICIPACIÓN POLÍTICA*. (s/f). Oas.org. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-EstandaresProteccion-ES.pdf>

*home – Instituto Nacional de Estadística y Censos*. (s/f). Gob.ec. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>

Montero, F. J. (s/f). :: *Tratados Multilaterales > Departamento de Derecho Internacional > OEA* :: Oas.org. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

OEA. (s/f). *OEA :: Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de <http://www.oas.org/es/cidh/>

- Padilla, S. (2019, diciembre 4). *Precariedad laboral*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/precariadad-laboral.html>
- Peña, R. de la. (1977). Organización Internacional del Trabajo. El impacto de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra : OIT, 1977. 113 p. *Estudios demograficos y urbanos*, 11(02), 224. <https://doi.org/10.24201/edu.v11i02.373>
- (S/f). Gob.ec. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/1136/1/IT-DPE-005-2015.pdf>
- Cervantes, R., Castillo, R., Fabara, C., Consultor, D. B., Mundial, B., & Consultor, B. E. (s/f). *Autoridades*. Gob.ec. Recuperado el 4 de octubre de 2022, de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion\\_salar\\_por\\_genero\\_sec\\_for\\_Ecu.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf)
- La, E., Codificacion, S.,Codigo, D., & Trabajo, D. (s/f). Gob.ec. Recuperado el 4 de octubre de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Parte, P. (s/f). Unam.mx. Recuperado el 4 de octubre de 2022, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5432/4.pdf>
- (S/f). Sela.org. Recuperado el 4 de octubre de 2022, de <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>

## ANEXOS

### Anexo de encuesta:

**1. A que rango de edad pertenece**

18 a 30

30 a 50

**2. ¿Cuántos años de experiencia profesional tiene?**

2 a 10

10 a 20

**3. En qué tipo de institución usted labora.**

Pública

Privada

**4. ¿La institución en la que usted labora aplica una política de igualdad de derechos en sus trabajadores?**

Si

No

**5. ¿La Institución trata con equidad a todas las personas? Por ejemplo, ¿Contrata a las personas más calificadas sin discriminarlas por género, orientación sexual, edad, raza, nacionalidad, nivel económico o cualquier otra razón?**

Si

No

**6. ¿Tu empresa paga el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?**

Si

No

**7. ¿Cuenta tu empresa con un mecanismo de quejas y compensación ante eventuales impactos a los derechos laborales femeninos?**

Si

No

**8. ¿Sabe usted que a las mujeres les está prohibido realizar trabajos insalubres y peligrosos?**

Si

No

**9. En tu trabajo, ¿alguien te ha negado tareas o responsabilidades por ser mujer?**

- Si
- No

**10. En tu trabajo, ¿alguien te ha dado tareas adicionales no relacionadas a tu puesto por ser mujer?**

- Si
- No

**Anexo de Imágenes:****Figura 11.****IMAGEN: “Encuesta realizada a Trabajadoras de la UEB”****Fuente:** Angie Barragán**Nota:** Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple**Fecha:** 19/10/2022**Figura 12****IMAGEN: “Encuesta realizada a Trabajadoras de la UEB”****Fuente:** Angie Barragán**Nota:** Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple**Fecha:** 19/10/2022

**Figura 13**

**IMAGEN:** “Encuesta realizada a Trabajadoras del GAD Municipal”



**Fuente:** Angie Barragán

**Nota:** Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple

**Fecha:** 21/10/2022

**Figura 14**

**IMAGEN:** “Encuesta realizada a Trabajadoras del GAD Municipal”



**Fuente:** Angie Barragán

**Nota:** Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple

**Fecha:** 21/10/2022

**Figura 15****IMAGEN: “Complejo Judicial, Guaranda”****Fuente:** Angie Barragán**Nota:** Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple**Fecha:** 20/10/2022**Figura 16****IMAGEN: “GAD Municipal, Guaranda”****Fuente:** Angie Barragán**Nota:** Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple**Fecha:** 21/10/2022