

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derechos Humanos

Mención Exigibilidad Estratégica

Enfoque de género y derechos humanos en las sentencias de acción extraordinaria de protección de la Corte Constitucional de Ecuador para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres 2008 a 2019

Paola Verónica Páez Jaramillo

Tutora: Gina Morela Benavides Llerena

Quito, 2020



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis

Yo, Paola Verónica Páez Jaramillo, autora de la tesis intitulada “Enfoque de género y derechos humanos en las sentencias de acción extraordinaria de protección de la Corte Constitucional de Ecuador para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres 2008 a 2019”, mediante el presente documento dejo constancia que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derechos Humanos con mención en Exigibilidad Estratégica, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

30 de enero de 2020

Firma:

Resumen

En la actualidad, pese a la lucha histórica de las mujeres y las conquistas alcanzadas en materia de igualdad formal, en la práctica, muchas de ellas continúan enfrentando procesos de discriminación en sus trabajos, que se concretan, entre otros mecanismos, en despidos intempestivos basados en su condición de género, que vulneran sus derechos humanos.

Sobre esta base, el presente trabajo académico analiza la importancia del principio de igualdad y no discriminación de la mujer en el trabajo y observa el grado de incorporación efectiva de los enfoques de derechos humanos y género en las respuestas que ha dado la Corte Constitucional de Ecuador a los procesos de violación a estos derechos a través de sus sentencias. Sobre esta base se proponen lineamientos que permitan garantizar y reparar las violaciones a los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, enfrentando así las situaciones de jerarquización, subordinación y desigualdad que viven a diario.

Los resultados de esta investigación se concretan en tres capítulos. En el primero se ubica el marco conceptual sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, género y derecho al trabajo a la luz de las teorías del feminismo. Además, determina el marco de protección nacional e internacional de protección a este derecho.

En el segundo capítulo se analizan ocho sentencias de acciones extraordinarias de protección dictadas por la CCE, en las cuales las accionantes indicaron que se les vulneró el derecho al trabajo por el hecho de ser mujer; con el fin de conocer si la entidad constitucional aplica los enfoques de género y derechos humanos.

Finalmente, en el tercer capítulo, se proponen lineamientos para la incorporación efectiva de los enfoques de género y derechos humanos y se complementa con una propuesta de formación que permita ponerlos en práctica.

Palabras claves: derechos humanos, género, derecho al trabajo, igualdad y no discriminación, mujeres.

A ti mamá te dedico mi tesis, porque desde pequeña me enseñaste que ningún trabajo es hecho específicamente para un hombre o para una mujer y que todas las personas debemos ser respetadas sin importar nuestro género. A través de tu ejemplo me di cuenta que siempre puedo lograr las cosas que quiero y que debo luchar y no rendirme para cumplir con mis sueños. A ti te dedico este trabajo porque eres una guerrera, porque has vencido grandes batallas y nunca te has rendido. Gracias por ser mi guía y nunca abandonarme.

Agradecimientos

A mi papá Hernán por su amor infinito, por todos sus consejos y por siempre creer en mí.

A mi mamá Narcisa por toda la fortaleza y apoyo, por ser mi ejemplo y no dejarme rendir.

A mis hermanas trillizas, Belén, Karina y Gabriela, el mejor regalo que la vida me dio.

A ti amor, Darío, gracias por tu paciencia y comprensión.

A la Universidad Andina Simón Bolívar, especialmente al Programa Andino de Derechos Humanos, a mis profesores y profesoras de la especialización y de la maestría, que me enseñaron a mirar de otra forma los derechos humanos y a comprender que debemos luchar continuamente para que estos se respeten y garanticen.

A mi tutora, Gina Benavides, gracias por todas sus enseñanzas, por su comprensión y por guiarme en el desarrollo de este trabajo académico.

Gracias a todas las personas entrevistadas, amigos/as y compañeros/as de clases y de trabajo que aportaron con sus valiosos conocimientos para la elaboración de esta tesis.

Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero Marco conceptual y de protección sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres.....	17
1. Igualdad y no discriminación en la teoría de los derechos humanos	17
2. Igualdad y no discriminación en la teoría de género	21
3. Igualdad y no discriminación de la mujer desde las teorías feministas.....	26
4. Conexidad entre las teorías de género, feminismo y derechos humanos en relación al principio de igualdad y no discriminación.....	31
5. Marco de protección internacional del derecho humano al trabajo de las mujeres	33
6. Marco de protección nacional del derecho humano al trabajo de las mujeres	38
Capítulo Segundo Enfoque de derechos humanos y género en las sentencias de acción extraordinarias de protección de la Corte Constitucional de Ecuador	43
1. Contexto sobre el ejercicio del derecho de la mujer al trabajo en Ecuador.....	43
2. Marco normativo e institucional para el análisis	46
3. Herramientas de análisis	49
4. Análisis por sentencia.....	52
4.1. Sentencia No. 065-14-SEP-CC. Caso No. 0807-10-EP	52
4.2. Sentencia No. 214-14-SEP-CC. Caso No. 1049-10-EP	53
4.3. Sentencia No. 309-16-SEP-CC. Caso No. 1927-11-EP	56
4.4. Sentencia No. 048-17-SEP-CC. Caso No. 0238-13-EP	59
4.5. Sentencia No. 292-16-SEP-CC. Caso No. 0734-13-EP	62
4.6. Sentencia No. 017-17-SEP-CC. Caso No. 1086-10-EP	67
4.7. Sentencia No. 253-16-SEP-CC. Caso No. 2073-14-EP	69
4.8. Sentencia No. 072-17-SEP-CC. Caso No. 1587-15-EP	73
5. Análisis global de las sentencias	76
6. Percepciones de las/os operadores jurídicos sobre el manejo de los enfoques	82
Capítulo tercero Lineamientos para la incorporación de los enfoques de derechos humanos y género	87
1. Formulación de lineamientos	87
1.1. Lineamiento para incorporar el enfoque de derechos humanos	87
1.2. Lineamientos para el enfoque de género	90
1.3. Lineamientos de articulación de enfoques.....	92
2. Propuesta de formación en derechos humanos y género	99
Conclusiones.....	105
Bibliografía.....	109
Anexos.....	117

Introducción

El Ecuador, conforme a la Constitución de la República de 2008 (CRE) y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos que forman parte de su ordenamiento, se asume como un Estado constitucional de derechos y justicia, adoptando un modelo constitucional garantista,¹ que se sustenta en el cumplimiento de las obligaciones de respetar y hacer respetar los derechos humanos de las personas, entre ellos el derecho al trabajo de las mujeres.

A lo largo de los años, las mujeres se han organizado para la lucha por sus derechos humanos, logrando que estos sean reconocidos y determinados en las normativas tanto nacionales como internacionales; pero a pesar de dicha incorporación, en la actualidad y en la práctica, las mujeres siguen recibiendo un trato desigual en el ámbito laboral, siendo discriminadas al momento de acceder a un trabajo que les otorgue una vida digna e igualitaria.

En este sentido, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Ecuador determinó que en septiembre de 2017, la tasa de empleo global se ubicó en 96,8% para los hombres y 94,7% para las mujeres, teniendo como consecuencia menos 2,1 puntos porcentuales para las mujeres.²

De lo señalado, se puede dar cuenta que, si bien existen avances en la condición y situación de las mujeres en los últimos treinta años, tales como mayor incorporación económica, aumentos de su participación en la política formal y mejores marcos legislativos que garantizan su equidad, aún falta incorporar un entorno favorable para disminuir las brechas y relaciones de poder entre hombres y mujeres,³ en varios ámbitos sociales incluido el mundo del trabajo.

Ahora bien, el Ecuador para garantizar los derechos creó varias entidades, entre las cuales se encuentra la Corte Constitucional del Ecuador (CCE), como el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en materia

¹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008, art. 1.

² INEC, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, *Instituto Nacional de Estadística y Censo, Ecuador*, septiembre 2017, 33, http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2017/Septiembre/092017_M.Laboral.pdf.

³ Gioconda Herrera, *La persistencia de la desigualdad género, trabajo y pobreza en América Latina* (Quito: Flacso, 2006), 10.

constitucional.⁴ Por consiguiente, los funcionarios de esta institución al conocer los casos relacionados con el derecho al trabajo de las mujeres, deben garantizar sus derechos, a través de sentencias que incorporen el enfoque de género y de derechos humanos.

En función de lo señalado, la presente tesis plantea como objetivo principal analizar si la CCE, a través de las sentencias de acción extraordinaria de protección, dictadas entre 2008 a 2019, ha implementado los enfoques de derechos humanos y género, para garantizar la igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo de las mujeres.

Para cumplir con dicho objetivo, la investigación se sustenta en un enfoque interdisciplinario, basado en las perspectivas de género y de derechos humanos, y utiliza como metodología el análisis de casos. Para este proceso se acudió a fuentes secundarias que permitieron sistematizar la doctrina y el marco de protección sobre el derecho al trabajo y el alcance de los enfoques; e integró también fuentes primarias a partir de catorce entrevistas semiestructuradas realizadas tanto a personas involucradas en la elaboración de las sentencias constitucionales, como a mujeres académicas con conocimientos en derechos humanos, género y derecho al trabajo.

Los resultados de este proceso investigativo se concretan en tres capítulos, que buscan dar cuenta el cumplimiento de los tres objetivos específicos planteados: 1. Determinar el marco conceptual y de protección sobre la igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo de las mujeres. 2. Analizar si las sentencias constitucionales sobre la igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo de las mujeres tienen enfoques de género y derechos humanos. 3. Elaborar una propuesta que promueva el conocimiento, el ejercicio y la formulación de lineamientos para integrar los enfoques de género y derechos humanos en las sentencias de la CCE.

Bajo esta perspectiva, el primer capítulo ubica el marco conceptual y las teorías sobre derechos humanos y género, haciendo énfasis en el principio de la igualdad y no discriminación en sus distintas dimensiones como formal, material y estructural; para posteriormente, enfocarse en la igualdad de género y en las teorías feministas, pues a través de ello se puede conocer el problema histórico de las vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres, como consecuencia de las relaciones desiguales de poder, estereotipos y prejuicios. Así también en este capítulo, se ubica el marco de protección nacional e internacional, que permite identificar los estándares más altos de garantía y

⁴ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 1.

aportan a la labor de los operadores jurídicos para fundamentar procesos de análisis y resolución de casos.

En el segundo capítulo, se efectúa el análisis de ocho sentencias de la CCE, que provienen de acciones extraordinarias de protección por la vulneración del derecho al trabajo por el hecho de ser mujer. Estas sentencias fueron seleccionadas a través del sistema de relatoría de la CCE, el cual dio como resultado, que desde 2008 hasta noviembre de 2019, se han emitido 3.543 sentencias, de las cuales 2.201 provienen de acciones extraordinarias de protección,⁵ de ellas 85 tienen relación con género; y únicamente, durante el periodo 2012-2017, se dictaron 8 fallos acerca de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral de las mujeres, de los cuales 6 han sido aceptados y 2 han sido negados.⁶ Para el análisis de estas decisiones constitucionales se realizó un proceso de sistematización de su contenido, a través de dos tipos de matrices, una por cada sentencia y otra general de condensación.

Finalmente, el tercer capítulo condensa los aportes de los capítulos precedentes, para plantear como propuesta de exigibilidad estratégica, un conjunto lineamientos orientados a aplicar los enfoques de derechos humanos y género en las sentencias constitucionales que tengan relación con el derecho al trabajo en función del principio de la igualdad y no discriminación de las mujeres. Así también, propone como herramienta operativa, un plan de formación que pueda ser adoptado por la entidad constitucional para concretar la aplicación práctica de los lineamientos.

⁵ Corte Constitucional del Ecuador, “Sistema de gestión de acciones constitucionales”, *Corte Constitucional del Ecuador*, accedido el 1 de diciembre de 2019, <http://casos.corteconstitucional.gob.ec:8080/busqueda/index.php>.

⁶ Corte Constitucional del Ecuador, “Buscador Relatoría”, *Corte Constitucional del Ecuador*, accedido el 1 de diciembre de 2019, <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/BuscadorRelatoria.aspx>.

Capítulo primero

Marco conceptual y de protección sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres

Este capítulo presenta los principales conceptos sobre la igualdad y no discriminación, desde la teoría de los derechos humanos, aterrizados en las mujeres y su derecho al trabajo, haciéndose énfasis en la igualdad material.

Posteriormente, indica el significado de ser mujer, para luego hablar sobre el enfoque de la igualdad de género, sus conceptos y características. Seguidamente, se encuentran las principales teorías feministas relacionadas con la igualdad y no discriminación de la mujer en el trabajo.

A continuación, se ubica la conexidad que existe entre el principio de la igualdad y no discriminación, desde la teoría de los derechos humanos, el enfoque de género y las teorías feministas, tomando en cuenta la dignidad de las mujeres y el derecho que tienen a recibir sentencias justas que garanticen sus derechos humanos.

Por otro lado, este capítulo también presenta los marcos de protección internacional y nacional que regulan el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres; y, los avances que se han dado para garantizarlo.

1. Igualdad y no discriminación en la teoría de los derechos humanos

Para empezar, se debe tener presente que los derechos humanos buscan asegurar las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales, que permiten a los seres humanos seguir en la lucha por la dignidad y mantenerse en esta, para de esa forma, ser personas dotadas de capacidad y potencia para actuar por sí mismas.⁷

Además, estos derechos son un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, puntualizan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad, valores que deben ser reconocidos obligatoriamente por los ordenamientos jurídicos, tanto a nivel nacional como internacional.⁸

⁷ Joaquín Herrera Flores, “Los derechos humanos en el contexto de la globalización: tres precisiones conceptuales”, *IV Jornadas Internacionales de Derechos Humanos*, 2003, <http://www.ces.uc.pt/direitoXXI/comunic/HerreraFlores.pdf>, 278-313.

⁸ Antonio Pérez Luño, *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución* (Madrid: Tecnos, 1999), 48.

Ahora bien, en función del concepto de derechos humanos recogido en este trabajo, y en relación de que uno de los principales principios para garantizar los derechos humanos es el de la igualdad y no discriminación se procede a realizar el análisis del mismo, para posteriormente, relacionarlo con la igualdad de género.

En este sentido, la igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios, tanto así, que la igualdad tiene una connotación positiva que garantiza que las personas sean iguales en el goce y ejercicio de sus derechos; mientras que, la no discriminación tiene sentido negativo, puesto que, supone la necesidad de que las personas no sean tratadas con distinciones injustas y arbitrarias.⁹

En relación al primer punto, la igualdad en los derechos humanos se configura como el igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad, en virtud del igual valor asociado a las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como todas las demás.¹⁰

Así entonces, la igualdad es un derecho que tiene como objetivo principal garantizar a las personas un trato equitativo, que se ajuste a sus características, ya que cada individuo tiene una identidad propia que lo diferencia de los demás.

De esta manera, la igualdad se refiere a que: “todos los seres humanos somos iguales en dignidad y merecemos igual respeto pero también todas las personas somos diferentes con características específicas sobre las cuales construimos nuestras identidades individuales y colectivas”.¹¹

Ahora bien, una vez que se señaló que la igualdad se refiere al igual ejercicio de los derechos como también a respetar las diferencias de las personas, es necesario tener presente que está se clasifica en dos tipos, por un lado se tiene la igualdad formal, mientras que por el otro, se encuentra la igualdad material.

La igualdad formal o igualdad de *jure* se refiere a la igualdad ante la ley, responde al imperativo de que todas las personas deben ser tratadas por igual,¹² es decir, este tipo

⁹ Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación* (Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011), 9.

¹⁰ Luigi Ferrajoli, “Igualdad y Diferencia”, en *Igualdad y Diferencia de Género: textos de Luigi Ferrajoli y Miguel Carbonell*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005), 10.

¹¹ Judith Salgado, *Derechos Humanos y Género* (Quito: IAEN, 2013), 67.

¹² Roxana Arroyo, “La igualdad un largo camino para las mujeres”, en *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, ed. Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco (Quito: Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, 2010), 428.

de igualdad se basa en que todas las personas al momento de ejercer sus derechos deben ser tratadas de la misma manera, por lo que, no puede otorgarse ningún tipo de distinción.

Además, la igualdad formal o igualdad ante la ley es el reconocimiento de la identidad del estatuto jurídico de las personas; por lo que a toda persona se le debe otorgar igual tratamiento e igual protección, siendo así, que cualquier diferencia se convierte en arbitraria e injusta.¹³

Por otro lado, se encuentra la igualdad material o real, la misma que tiene como fin analizar las condiciones de las personas y colocarlas en situaciones materiales de igualdad, por lo que, otorga un trato diferente para lograr un resultado igual. Este tipo de igualdad valora las diferencias, las toma en cuenta no para oprimir o subordinar a los demás, sino más bien, para potenciar y propiciar el desarrollo personal de cada individuo.¹⁴

La igualdad material o de facto se refiere a gozar de un régimen jurídico diferenciado o desigual, en atención a una desigualdad de hecho que trata de ser limitada o superada; por esta razón, los derechos deben configurarse como derechos de igualdad entendida en el sentido de igualdad material o sustancial.¹⁵

En virtud de lo expuesto, este tipo de igualdad debe ser comprendida como aquella que reconoce las diferencias de las personas, ya que no todas pueden ser tratadas de la misma manera, se debe tener presente las distintas situaciones en las que cada persona se encuentra y en función de ello otorgar un trato equitativo.

Por otro lado, en relación al segundo punto, se debe tener presente que la discriminación es una diferenciación injusta o ilegítima, que por lo general pasa por las fases comprendidas en un juicio de hecho, un juicio de valor o una relación de dominación.¹⁶

La discriminación es vista desde el significado negativo y peyorativo, se construye con la prohibición de las distinciones que son irrelevantes, arbitrarias, no razonables, injustas, las mismas que niegan el goce, disfrute y tutela de los derechos de grupos o de personas.¹⁷

¹³ Salgado, *Derechos Humanos y Género*, 67.

¹⁴ Arroyo, "La igualdad un largo camino para las mujeres", 429.

¹⁵ Luis Prieto Sanchís, "Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial", en *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, ed. Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco (Quito: Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, 2010), 105.

¹⁶ Salgado, *Derechos Humanos y Género*, 72.

¹⁷ Arroyo, "La igualdad un largo camino para las mujeres", 432.

Este principio de la no discriminación es el derecho que tiene toda persona a ser tratada sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, con el fin de que le sea posible el ejercicio de sus derechos, libertades y el acceso a todas las oportunidades socialmente disponibles.¹⁸

Así entonces, la discriminación está presente cuando las personas, ya sea por acción u omisión, reciben una diferenciación injusta basada en distintas categorías como sexo, edad, religión, raza, salud, entre otras.

Se debe diferenciar que la discriminación puede presentarse de dos formas, la primera de manera directa y la segunda de forma indirecta; en este sentido, la discriminación directa o de *jure* es aquella que se presenta cuando una norma, política o programa explícitamente hace una distinción sin justificación, la cual restringe o excluye el goce o ejercicio de un derecho sin existir una razón objetiva que sea proporcional con el alcance del derecho y el beneficio pretendido.¹⁹

Y también, está la discriminación indirecta cuando una norma, política pública o programa se presenta neutral pero sus consecuencias son adversas para cierto grupo social, es decir, cuando su vigencia o aplicación genera un impacto diferenciado, que provoca distinciones no previstas de forma directa.²⁰

Adicionalmente, dentro del análisis de la discriminación hay que tener presente los estereotipos, los cuales se traducen en discriminación cuando niegan a determinado grupo social ciertos beneficios sobre la base de consideraciones inexistentes o que no les sean aplicables,²¹ entre estos se encuentran los estereotipos de género, por discapacidad, culturales, por edad, por religión, entre otros.

En conclusión, la igualdad y la no discriminación deben hacerse cargo de las desventajas históricas que acompañan a los grupos sociales, ya que existe una desigualdad estructural que proviene de prácticas sociales, de prejuicios y de sistemas opresores;²² un ejemplo de ello es el trato discriminatorio que se les otorga a las mujeres, quienes a través de los años han sido excluidas en el disfrute y ejercicio de sus derechos.

¹⁸ Jesús Rodríguez Zepeda, "Una idea teórica de la no discriminación", en *Derecho a la no discriminación*, coord. Carlos de la Torres Martínez (Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006), 45.

¹⁹ Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*, 16.

²⁰ *Ibíd.*, 17.

²¹ Ximena Ron, "Estereotipos de género en el discurso judicial ecuatoriano. Restricciones al cuerpo ya la sexualidad de las mujeres", *Revista E-cadernos CES*, No. 24 (2015), 106, <http://journals.openedition.org/eces/1984>.

²² Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*, 19.

2. Igualdad y no discriminación en la teoría de género

Ahora bien, una vez que se tiene claro los conceptos generales de la igualdad y no discriminación, así como sus distintas clasificaciones, corresponde abordar la igualdad de género para posteriormente relacionarla con el derecho al trabajo de las mujeres.

Es necesario indicar que el significado de ser mujer se forma socialmente, por lo que no existen características y atributos naturales femeninos; y, la diferencia sexual corresponde a un dato sobre el cual se inscriben ciertas representaciones, ideas, imposiciones, normas y valores, que otorgan el significado de ser mujer.²³

De esta manera, se puede nacer como una mujer, pero la civilización define el concepto de lo femenino, cómo debe ser y cuál es el comportamiento a tener, por lo que, esta construcción social de mujer trae consigo una opresión continua.²⁴

Así entonces, es relevante conocer que la construcción cultural de lo que es ser mujer y lo que es ser hombre, forma las actitudes, comportamientos y características que se consideran adecuadas para cada sexo, trayendo consigo desigualdad en el ejercicio de los derechos humanos, en el cual las ellas se llevan la peor parte.²⁵

A mediados de los años 70, se visibiliza la necesidad de otorgar mayor protección a los derechos de las mujeres, tanto así, que para surtir dicha protección es importante distinguir los términos sexo y género; el primero se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres; y, el segundo a las costumbres, prácticas y normas, que en un determinado contexto sociocultural e histórico, las diversidades se convierten en diferencias sociales construidas a través del tiempo.²⁶

En efecto, sexo y género no son sinónimos, ni términos parecidos, cada uno tiene su propio significado, por lo que, se debe reconocer esas diferencias, ya que al ser utilizadas erróneamente se puede caer en desigualdades y discriminaciones.

Así entonces, para entender el enfoque de género se debe conocer que dicho término proviene del medio anglosajón, *gender*, donde se lo utilizaba para referirse a los

²³ Judith Salgado, "Género y derechos humanos", *Foro Revista de Derecho No. 5*, (2006): 163.

²⁴ Jane Freedman, *Feminismo ¿Unidad o conflicto?* (Madrid: Narcea Ediciones, 2004), 31.

²⁵ Judith Salgado, "Aportes al debate sobre la igualdad y diversidad desde el feminismo", *Revista Aportes Andinos No. 9*, (2004): 3.

²⁶ Enzamaría Tramontana, "Hacia la consolidación de la perspectiva de género en el Sistema Interamericano: avances y desafíos a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte de San José", *Revista IIDH*, No. 53 (2011), 143-144, <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26677.pdf>.

sexos; mientras que, en el español se relacionaba con la clase, espacio o tipo a la que pertenecen las cosas, los sustantivos o los pronombres.²⁷

De esta forma, tanto en el término anglosajón como en el español, la palabra género no tenía ningún tipo de relación con el significado actual, sino más bien, se refería al sexo, que como ya se indicó en líneas anteriores, es una palabra distinta al género. Por otro lado, en el idioma español solo se lo conocía para referirse a las cosas.

En la actualidad, el concepto de género se conoce como “una construcción social en la que el cuerpo biológicamente determinado se construye como una realidad sexuada, en la que se asignan roles en función de la pertenencia a un sexo, es decir, a través del género, se realiza una interpretación social de lo biológico para determinar cómo debe ser lo femenino y lo masculino”.²⁸

De lo señalado, se desprende que el género es creado por la sociedad y la cultura para asignar roles, y en función de eso, determinar qué es lo permitido o prohibido para cada persona, lo cual muchas veces puede vulnerar los derechos humanos de los individuos.

El género, a más de ser una construcción social y cultural, produce relaciones asimétricas de poder y es asociado con los significados, ideas, conceptos y creencias sobre lo que se considera ser hombre o ser mujer en un tiempo o espacio determinado.

Por otro lado, dentro las características del género se encuentra la naturaleza relacional y el carácter simbólico, pues la primera se refiere a que el género no refleja solo un aspecto de la persona, sino que también es visto en relación con el otro; y, la segunda característica se basa en determinar que un símbolo clasifica y jerarquiza, poniéndolo al uno como lo correcto, y al otro como lo inadecuado y excluido.²⁹

Estas características ponen en manifiesto la relación y el trato en función al género, ya que en la sociedad se puede observar claramente como lo femenino es visto por debajo de lo masculino, jerarquizando así el trato entre los unos y los otros, y asumiendo que el poder solo pertenece a lo masculino, dejando como resultado que las mujeres no puedan ejercer sus derechos, entre ellos, la igualdad y no discriminación.

Ahora bien, una vez que se ha determinado el concepto de género y sus características, es importante indicar que en el presente trabajo se busca visibilizar un

²⁷ Gertrudis Bocanegra, “Elementos de Análisis para la Aplicación de la Perspectiva de Género en la Labor Jurisdiccional”, *Suprema Corte de Justicia de la Nación México*, accedido 3 de febrero de 2018, 2, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-género/2017-02/3erlugarensayo_2010.pdf.

²⁸ *Ibíd.*, 3.

²⁹ *Ibíd.*

problema histórico de la desigualdad de género, en el cual se observa claramente las relaciones de poder entre hombres y mujeres, lo cual trae consigo, situaciones de jerarquización y desigualdad; siendo así, que analizar en función de esta perspectiva, significa reconocer las estructuras sociales en las que las mujeres se encuentran subordinadas respecto de los hombres.

El enfoque de género implica visibilizar a la mujer, hacer evidentes las relaciones de poder entre los sexos, por lo que se debe tener presente que incorporar la visión o perspectiva de género en las actividades humanas y en los análisis que se hagan de las mismas, no es sencillo, puesto que dicha invisibilidad es histórica debido a la fuerte exclusión de las mujeres en el poder.³⁰

Igualmente, esto involucra que se debe tomar en cuenta que las mujeres y hombres tienen necesidades distintas, las mismas que son igualmente válidas, siendo así, que todas las personas son seres humanos igualmente plenos, pero a su vez, igualmente diferentes.³¹

La perspectiva de género desde las mujeres permite ver la experiencia de la subordinación que viven, que incluye la realidad de los opresores y la perspectiva tradicional patriarcal, la cual no ve la realidad de las mujeres y deja por fuera el componente de las estructuras de poder.³²

Esto quiere decir, que al analizar el género se estudia la estructura de la sociedad que pone a las mujeres en subordinación, debido a los pensamientos errados de que la mujer es inferior al hombre y por tal motivo tiene menos poder para actuar dentro de esta sociedad.

Ahora bien, el concepto de la igualdad de género nace sesgado por las consecuencias que provienen del contrato sexual, que es el pacto primario que otorga bases a la sociedad civil, a través de las cuales las mujeres no son consideradas ni libres ni iguales.³³

Como se señaló en párrafos anteriores, las relaciones de poder entre hombres y mujeres traen consigo situaciones de jerarquización y desigualdad en las estructuras sociales en las que se desenvuelven las mujeres.

³⁰ Alda Facio, *Cuando el género suena cambios trae: Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal* (San José: ILANUD, 1992), 31.

³¹ *Ibíd.*, 32.

³² *Ibíd.*, 37.

³³ Arroyo, "La igualdad un largo camino para las mujeres", 427.

Siendo así, que la igualdad de género es aquella que se enfoca en una construcción social, simbólica y relacional, que permite deconstruir las estructuras sociales y observar que ninguna jerarquía o subordinación debe ser el resultado de un orden natural.³⁴

La igualdad de género debe ser abordada con el fin de desmontar las relaciones de poder, la dominación y la subordinación, y desechar las diversas manifestaciones de discriminación.³⁵

En este sentido, hay que tener presente que es imposible llegar a la igualdad de género únicamente con el cambio de una norma o institución, siendo así, que este tipo de igualdad exige no solo un tratamiento ante la ley sino también exige acciones afirmativas.

A través de la igualdad de género se debe luchar por alcanzar la igualdad formal cuando las normas excluyen a las mujeres del ejercicio de derechos que los hombres ya gozaban, pero cuando esta igualdad ante la ley es insuficiente se debe optar por la igualdad material, que parte del reconocimiento de las diferencias.³⁶

De lo señalado, en la igualdad de género el tipo de igualdad formal no basta, por lo que es indispensable que se tome en cuenta la igualdad material para contrarrestar las desigualdades existentes, las mismas que adquieren como resultado que las mujeres tengan condiciones de vida inferiores a la de los hombres.

En esta forma, hay que tener en cuenta que las mujeres en algunos campos requieren igualdad y en otros la validación de su diferencia,³⁷ pero que principalmente para que las mujeres alcancen una igualdad de género en los derechos, es necesario alcanzar una igualdad material, ya que no se trata de dar a cada género un tratamiento igualitario, sino más bien, lo importante es reconocer las diferencias y garantizar la protección y goce de sus derechos humanos.³⁸

Ahora bien, respecto a la igualdad laboral de las mujeres se debe conocer que los roles de género en dicho ámbito inciden negativamente en las condiciones de trabajo de las mujeres,³⁹ siendo así, que la tutela de la igualdad y no discriminación en el trabajo es necesaria para que ellas puedan ejercer plenamente sus derechos.

³⁴ Bocanegra, “Elementos de Análisis para la Aplicación de la Perspectiva de Género en la Labor Jurisdiccional”, 4-5.

³⁵ Salgado, “Género y derechos humanos”, 171.

³⁶ Salgado, *Derechos Humanos y Género*, 63.

³⁷ Alda Facio, “Hacia otra teoría crítica del Derecho”, en *Las fisuras del patriarcado, Reflexiones sobre Feminismo y Derecho*, párr.24, coord. Gioconda Herrera (Quito: Flacso, 2000), 26.

³⁸ Bocanegra, “Elementos de Análisis para la Aplicación de la Perspectiva de Género en la Labor Jurisdiccional”, 13.

³⁹ Miguel Carbonell, “La igualdad entre el hombre y la mujer. Apuntes en torno al ensayo de Luigi Ferrajoli”, en *Igualdad y Diferencia de Género: textos de Luigi Ferrajoli y Miguel Carbonell*, Consejo

En este sentido, la discriminación basada en género y su incidencia en la sociedad, varían en el tiempo y dependen mucho de la estructura y dinámica de los mercados laborales, por lo que, la discriminación de género, o sexo, continúa siendo la más extendida en el mundo entero.⁴⁰

Igualmente, existen cuatro barreras principales con las cuales las mujeres se encuentran al ejercer su derecho al trabajo, entre estas están: 1. La división sexual del trabajo, que otorga a las mujeres tareas reproductivas y de cuidado para la familia. 2. La falta de acceso, uso y control de los recursos productivos, como por ejemplo, la tierra, el capital, la tecnología, recursos naturales, entre otros, mismos que sirven para generar ingresos o emprender para obtener más beneficios; 3. La distribución desigual de poder entre hombres y mujeres; y, 4. Las desigualdades ante la ley y materiales que obstaculizan el desarrollo de la autonomía de la mujer.⁴¹

Además, “Las desigualdades de género se basan en una organización de la sociedad, en la que, a la división sexual del trabajo (y la consiguiente especialización de las mujeres en las tareas domésticas) se suma la menor valorización de las mujeres y de lo femenino, y donde se equipara lo público (externo al hogar), con el poder y lo masculino”.⁴²

En otras palabras, la falta de igualdad laboral para las mujeres se da debido a que la sociedad sostiene el pensamiento que la mujer solo puede hacer trabajos domésticos, sin otorgarle el mismo poder que tienen los hombres para desarrollar trabajos que no son relacionados con el hogar, sin darse cuenta que la mujer tiene las mismas capacidades, por lo que, debe tener iguales oportunidades que el hombre.

Así entonces, las mujeres a pesar de tener igual o mejor capacidad y educación que los hombres, su incorporación en el trabajo es dispar, por la exclusión a los espacios de poder, por los estereotipos creados por la sociedad y por la presencia de un techo de

Nacional para Prevenir la Discriminación (Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005), 44.

⁴⁰ María Luz Vega, “Igualdad y no discriminación por razones de género: una visión jurídica”, 6 de febrero de 2018, 37, <https://biblioteca.iidh-jurisprudencia.ac.cr/index.php/documentos-en-espanol/derechos-humanos-de-las-mujeres/2502-igualdad-y-no-discriminacion-por-razones-de/file>.

⁴¹ Irma Arriaga, “Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina”, en *La persistencia de la desigualdad Género, trabajo y pobreza en América Latina*, edit. Gioconda Herrera (Quito: Flacso, 2006), 35.

⁴² Vega, “Igualdad y no discriminación por razones de género”, 38.

cristal,⁴³ el mismo que se refiere a las barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres a la hora de crecer profesionalmente en sus puestos de trabajo.⁴⁴

De esta forma, la distribución de hombres y mujeres en el trabajo no se da al azar, sino más bien, obedece a patrones estructurales que establecen las ocupaciones y jerarquías, que llevan a una segmentación ocupacional horizontal y vertical respectivamente.⁴⁵

Así entonces, las desigualdades del género femenino en el trabajo son diarias, la mujer es social y culturalmente vista como inferior en relación al hombre, ya que se sostiene que únicamente sirve para el trabajo doméstico, quitándole el goce y ejercicio de sus derechos humanos; de ahí, que se ve la necesidad de reforzar la igualdad en el empleo y reconocer las diferencias de las mujeres para eliminar las barreras y discriminaciones laborales; y así, permitirles obtener trabajos justos, en los cuales se les otorgue los mismos beneficios que tienen los hombres.

En conclusión, se debe garantizar el principio de igualdad y no discriminación, tomando en cuenta las diferencias existentes entre sexo y género, tanto así que se debe partir del reconocimiento de la equiparación entre personas de uno y otro sexo. Además, es indispensable tener presente la igualdad de género al diseñar e implementar políticas públicas, con el fin de otorgarles a las mujeres una real participación en el ámbito laboral y eliminar esos techos de cristal que no las deja superarse profesionalmente y obtener ascensos laborales con sueldos similares a sus compañeros hombres.

3. Igualdad y no discriminación de la mujer desde las teorías feministas

Previo a conocer las diferentes teorías feministas, es importante tener presente que el feminismo aporta principalmente en la deconstrucción y en la reconstrucción de los derechos humanos, dejando al descubierto como la diferencia sexual y la de género, se configura a través de las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres.⁴⁶

⁴³ Laura Pautassi, Eleonor Faur y Natalia Gherardi, “El trabajo como derecho un análisis y género”, en *La persistencia de la desigualdad Género, trabajo y pobreza en América Latina*, edit. Gioconda Herrera (Quito: Flacso, 2006), 69.

⁴⁴ Ángela Bernardo, “Qué es el techo de cristal”, 08 de febrero de 2017, párr. 26, <https://hipertextual.com/2017/02/techo-cristal>.

⁴⁵ Arriaga, “Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina”, 39.

⁴⁶ Judith Salgado, “Una perspectiva de género sobre el constitucionalismo ecuatoriano”, en *Historia Constitucional, Estudios Comparativos*, ed. Enrique Ayala (Quito: UASB, 2014), 4.

El feminismo se ocupa de la situación de inferioridad que sufren las mujeres dentro de la sociedad; y, de la discriminación en la que se ven envueltas por razón de su sexo o género; por lo que, las feministas buscan cambios, tanto en el orden social como en lo económico, político o cultural, con el fin de reducir y superar las desigualdades que sufren las mujeres.⁴⁷

Además, el feminismo no tiene que asilarse obligatoriamente a planteamientos de izquierda o de los liberalismos para validarse como una teoría autónoma, el feminismo es una teoría y una práctica que se desarrolla de manera autónoma, por lo que critica las ideas que lo preceden, así como lo hacen todas las demás teorías, doctrinas o corrientes del pensamiento.⁴⁸ Asimismo, es fundamental considerar que:

El conjunto de feminismos, que yo llamo “Feminismo con ‘F’ mayúscula, toma ideas y posturas del liberalismo, de la izquierda, de los movimientos antiesclavistas, anticolonialistas, ecologistas, de los Derechos Humanos etc., para llevarlas a planteamientos más objetivos y más abarcadores de la realidad humana ya que incluyen a la otra mitad del género humano.⁴⁹

De esta forma, una vez que se tiene presente que el feminismo está relacionado con las desigualdades y las discriminaciones que sufren las mujeres por las relaciones asimétricas y de poder creadas por la sociedad; se asume la postura que para luchar por los derechos de ellas no solo se debe tener en cuenta una teoría, sino entre todas crear un cambio para evitar estas desigualdades.

Las teorías feministas son el resultado de las diferencias y de los modos de ver la opresión de las mujeres en las sociedades, por lo que, estas diferencias deben reflejarse en las transformaciones que se proponen y en las estrategias políticas que se deben asumir.⁵⁰

Ahora bien, para abordar este tipo de teorías es necesario comprender que, principalmente, se dividen en dos conjuntos, el primero considera que las mujeres son oprimidas porque no reciben el mismo trato que se les otorga a los hombres; y, el segundo, considera que las mujeres son oprimidas debido a la falta de poder; siendo así que:

Dentro del primer grupo (*feminismos de la igualdad*) se incluyen a su vez distintas interpretaciones de lo que significa la igualdad que se pretende. Así, para algunas

⁴⁷ Freedman, *Feminismo ¿Unidad o conflicto?*, 15.

⁴⁸ Facio, “Hacia otra teoría crítica del Derecho”, 16.

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ Isabel Cristina Jaramillo, “La crítica feminista al derecho”, en *El género en el derecho. Ensayos críticos*, comp. Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, UNIFEM, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2009), 13.

feministas la *igualdad* debe ser igualdad en cuanto a las oportunidades (*feminismos liberales clásicos* igualdad en las oportunidades formales– y *feminismos liberales sociales* –igualdad en las oportunidades materiales o reales–) y para otras, la igualdad debe ser igualdad en cuanto al acceso a los recursos (*feminismos socialistas*). A estos dos grupos se agrega el de las llamadas *feministas radicales*, que sostienen que el género es la estructura social predominante y que el problema de las mujeres es un problema de falta de poder.⁵¹ (La cursiva pertenece al texto original).

Por su parte, el movimiento feminista igualitarista es aquel que ha luchado históricamente por la igualdad entre hombres y mujeres, y ahora entre los diversos géneros.⁵² Este tipo de feminismo por la igualdad promueve la eliminación de barreras legales hacia el desarrollo pleno de las capacidades de las mujeres, tales como libertad de acceso a las profesiones y la habilitación para actuar sin restricciones en la vida económica activa.⁵³

Dentro de esta teoría por la igualdad, están las feministas liberales y las marxistas y socialistas; en las primeras se incluyen aquellas que reivindican activamente la igualdad de derechos de las mujeres, argumentando que los derechos y privilegios deben extenderse a las mujeres para otorgarles igualdad con respecto a los hombres; por otro lado, las socialistas y marxistas vinculan la desigualdad del género y la opresión de las mujeres con el sistema capitalista de la producción.⁵⁴

En relación a las teorías feministas liberales, se encuentran tanto el feminismo liberal clásico, como el feminismo liberal social, siendo así, que el primero nace bajo el argumento que las mujeres siguen relegadas a la esfera doméstica, siendo necesario que se les garantice la igualdad bajo las oportunidades formales,⁵⁵ es decir reclamaban una igualdad ante la ley. La crítica a esta teoría se basa en que la igualdad formal no es una garantía suficiente en las sociedades, puesto que todavía existe desigualdad social, cultural y política.

Por otro lado, la teoría del feminismo liberal social se refiere a la igualdad en oportunidades materiales o reales, recoge planteamientos marxistas y sostiene que la libertad no puede ejercerse si no existen los recursos materiales necesarios,⁵⁶ por lo que, enfatiza que la desigualdad proviene de la mala distribución de recursos de acuerdo con

⁵¹ *Ibíd.*

⁵² Ramiro Ávila Santamaría, *Género, derecho y discriminación ¿Una mirada masculina?* (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, 2012), 18, <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2975/1/%C3%81vila%20R-CON-005-G%C3%A9nero.pdf>.

⁵³ Pautassi, Faur y Gherardi, “El trabajo como derecho un análisis y género”, 54.

⁵⁴ Freedman, *Feminismo ¿Unidad o conflicto?*, 20.

⁵⁵ Jaramillo, “La crítica feminista al derecho”, 113-4.

⁵⁶ *Ibíd.*, 115.

el género, un ejemplo de esto es que las mujeres tienen empleo, pero con remuneraciones bajas y largas jornadas laborales en relación a los hombres.

Después, dentro del feminismo por la igualdad también se encuentra el feminismo socialista, mismo que se enfoca en la “subordinación de las mujeres a los hombres y su correlativa modificación es propia del modo de producción capitalista, en tanto estos requieren de la reproducción de la mano de obra para seguir vigentes”;⁵⁷ por tanto, se basa en el abandono del capitalismo y la imposición del comunismo, tanto así, que las feministas socialistas, sin abandonar la teoría marxista, reconocen el género como estructura de opresión social y proponen que tanto el patriarcado como el capitalismo sean vistos como sistemas mutuamente dependientes.⁵⁸

Así también, las feministas socialistas reconocen que la historia de las mujeres no puede apartarse de la historia de los sistemas de explotación, por lo que, en sus análisis toman en consideración a las mujeres trabajadoras inmersas en las sociedades capitalistas.⁵⁹

Ahora bien, dentro de las dos principales teorías feministas se encuentra la radical, que está enfocada en la distribución del poder, tanto así, que tiene como argumento principal aquel que sostiene que las mujeres son silenciadas y despojadas de sus posibilidades de identificación, lo que las convierte en objetos de intercambio.⁶⁰

Asimismo, el feminismo radical da cuenta que la dominación que ejercen los hombres sobre las mujeres es el resultado del patriarcado, mismo que es independiente de las otras estructuras sociales, como el capitalismo.⁶¹

Para complementar estas teorías, existen los feminismos esencialistas de género y los feminismos antiesencialista de género, los primeros incluyen el género como algo que debe ser primordial dentro de sus análisis; mientras que el segundo, es todo lo contrario, ya que rechazan la preponderancia del género, y tienen como elementos principales la raza, la orientación sexual, la clase, la edad, entre otros,⁶² lo que se conoce como interseccionalidad.

Una vez señaladas estas teorías principales del feminismo, es importante tener presente que no son las únicas teorías, sino que también, existen algunas más como por

⁵⁷ *Ibíd.*, 116.

⁵⁸ *Ibíd.*

⁵⁹ Silvia Federici, *Calibán y la bruja Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva* (Quito: Abya Yala, 2016), 15.

⁶⁰ Jaramillo, “La crítica feminista al derecho”, 119.

⁶¹ Freedman, *Feminismo ¿Unidad o conflicto?*, 20.

⁶² Jaramillo, “La crítica feminista al derecho”, 119.

ejemplo el feminismo psicoanalítico, el feminismo cultural, el feminismo postmoderno, el feminismo negro, entre otros.

Ahora bien, debido a que el presente trabajo tiene como objetivo conocer sobre el enfoque de género en la igualdad y no discriminación de las mujeres en el trabajo, es importante posicionarse en una teoría feminista que tenga en cuenta el género, la igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo de las mujeres; por tanto, en relación a lo estudiado en los párrafos anteriores, el presente trabajo académico asumirá la teoría feminista por la igualdad, enfocándose principalmente en un sistema dual entre el feminismo liberal social y el socialista; y estos complementados con el feminismo antiesencialista de género, para reconocer que las mujeres son diversas, y que esa diversidad es la que los administradores de justicia deben reconocer y tomar en cuenta al momento de resolver los casos en los que están analizando la perspectiva de género.

De esta forma, para las feministas liberales sociales y para las socialistas, las normas jurídicas deben ser cambiadas en la esfera del derecho social, el cual debería incluir el derecho laboral y el derecho de la seguridad social. En este sentido, la unión de estas dos teorías se torna primordial debido a que juntas:

Exigen garantías reales para la igualdad salarial, para la no discriminación en el empleo y para la no discriminación en la distribución de recursos de la seguridad social. Adicionalmente, partiendo del reconocimiento de que las mujeres juegan un papel en la reproducción biológica de la especie y en la reproducción social del hogar, reclaman normas que garanticen la no discriminación de las mujeres en razón del embarazo, el reconocimiento de licencias de maternidad y lactancia, el reconocimiento del valor del trabajo doméstico, la existencia de servicios que aseguren a las mujeres la posibilidad de emplearse siendo madres (guarderías) y sistemas de seguridad social que protejan a las mujeres contra los riesgos particulares derivados de su situación como productoras reproductoras.⁶³

En conclusión, para dar cuenta de cómo las mujeres sufren tratos discriminatorios dentro de la sociedad en función a su género, y cómo a través de esa discriminación reciben tratos desiguales al momento de conseguir un empleo, se debe considerar la teoría feminista por la igualdad, enfocándose en los feminismos liberales sociales y en los feminismos socialistas, ya que por un lado se debe reconocer la igualdad material de las mujeres y a su vez la igualdad en cuanto al acceso de recursos. Además, la perspectiva de género debe llevar implícita, no solo ciertas variables de clase, sino todas, debido a que las mujeres son diversas.

⁶³ Jaramillo, “La crítica feminista al derecho”, 125.

4. Conexidad entre las teorías de género, feminismo y derechos humanos en relación al principio de igualdad y no discriminación

Ahora bien, una vez conocidas las teorías de los acápites anteriores es importante interrelacionarlas, con el fin de observar el aporte que otorgan para el desarrollo del presente trabajo académico.

Así entonces, tanto el enfoque de derechos humanos, de género y las teorías feministas otorgan conocimientos extensos para analizar el principio de la igualdad y no discriminación en relación a las mujeres, ya que dichas teorías buscan evidenciar y cuestionar las estructuras de poder vigentes en las sociedades, las mismas que reproducen una construcción social, cultural, económica y política que pone en situación de subordinación a la mujer.

De esta forma, estos enfoques, en relación al principio de la igualdad y no discriminación, permiten desarmar la naturalización de la opresión en las mujeres, basadas en hechos biológicos, que proyectan una desigualdad social.⁶⁴

Además, estas teorías juntas buscan visibilizar las relaciones de poder que tienen como resultado la jerarquización y desigualdad entre hombres y mujeres, siendo así, que para estudiar las vulneraciones que sufren las mujeres, es importante realizar dichos análisis con perspectiva de género y de derechos humanos, lo cual significa reconocer las estructuras sociales que ponen a las mujeres en situación de subordinación en relación a los hombres,⁶⁵ mismas que afectan la dignidad de las personas de sexo femenino.

En este sentido, aplicar de manera separada la teoría de derechos humanos y la de género, daría como resultado un análisis incompleto, ya que las dos teorías son complementarias y fundamentales para desenmascarar los tratos desiguales y discriminatorios que sufren las mujeres.

Asimismo, es necesario tener presente que:

Otro aporte feminista al debate sobre los derechos humanos tiene que ver con la relación igualdad/ diferencia. En efecto desde las diversas tendencias feministas se ha luchado por alcanzar la igualdad formal cuando la normativa excluía a las mujeres del ejercicio de ser insuficiente también han bregado por una igualdad material, sustancial o real que aparta del reconocimiento de las diferencias y desigualdades.⁶⁶

⁶⁴ Salgado, “Género y derechos humanos”, 164.

⁶⁵ Bocanegra, “Elementos de Análisis para la Aplicación de la Perspectiva de Género en la Labor Jurisdiccional”, 5.

⁶⁶ Salgado, “Una perspectiva de género sobre el constitucionalismo ecuatoriano”, 6.

En efecto, estas teorías, en conjunto, sirven para reconocer o tomar conciencia sobre la discriminación, la desigualdad y la violencia contra las mujeres; son herramientas de análisis para comprender la construcción social y cultural de la diferencia sexual y la incidencia en las relaciones sociales y de poder inequitativas; ayudan a aportar por una transformación de las relaciones de género para crear otras formas de convivencia con base en la equidad, el respeto y la justicias; y, sirven para el goce y ejercicio de los derechos humanos.⁶⁷

Por consiguiente, con el uso de estas teorías de los derechos humanos, del género y del feminismo, se puede crear estrategias para construir una justicia que no silencie voces, experiencias, necesidades sentimientos y pensamientos de las mujeres; y, además, para crear una igualdad que promueva debates que tengan como principal punto las diferencias con el fin de otorgar una verdadera participación y acción a los grupos de mujeres.⁶⁸

Además, debido a que en el presente trabajo se aplicará la perspectiva de género y derechos humanos para analizar sentencias constitucionales relacionadas con la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres, se debe determinar que la falta de un enfoque de género en la administración de justicia ha causado un sesgo androcéntrico en la interpretación de las leyes, que trae consigo sentencias injustas para las mujeres ya que se las invisibiliza y se les afecta su dignidad; por lo que, la sociedad debe exigir que existan jueces y juezas sensibles al género, para que en función de aquello interpreten y apliquen leyes desde una perspectiva de género para que el fenómeno jurídico sea justo.⁶⁹

Al existir sentencias dictadas desde el enfoque de género y derechos humanos, las decisiones judiciales serían una señal de alerta hacia los poderes políticos acerca de una situación de incumplimiento de obligaciones en materias relevantes de política pública relacionada con el género.⁷⁰

En este sentido, se debe tener presente que las sentencias son un eje importante para canalizar las demandas de derechos humanos, ya que lejos de ser la culminación de un proceso, son un punto de inflexión que ayudan a modificar la actuación jurisdiccional, dando como resultado que “el proceso judicial sirva de punto de apoyo para la acción de

⁶⁷ Salgado, *Derechos Humanos y Género*, 64.

⁶⁸ Facio, “Hacia otra teoría crítica del Derecho”, 37.

⁶⁹ *Ibíd.*, 23.

⁷⁰ Víctor Ibramovich, “Acceso a la justicia y nuevas formas de participación en la esfera política”, *Revista Estudios Socio-Jurídicos* No.9 (2007): 9-33, ISSN 0124-0579, 13.

incidencia de los actores de procesos sociales o políticos más amplios y complejos”,⁷¹ como lo son las mujeres.

Por lo que, en este estudio se hará énfasis en los enfoques de género y derechos humanos, teniendo en cuenta que las relaciones de poder entre hombres y mujeres causan desigualdades estructurales; e, insistiendo en la necesidad de que las y los operadores de justicia, al conocer casos sobre la desigualdad y discriminación de las mujeres, apliquen dichos enfoques al interpretar y aplicar la ley, para que así ellas puedan ejercer sus derechos de una manera justa y digna, donde no sean tratadas como objetos, y más bien se promueva su reconocimiento y capacidades.

En conclusión, este primer capítulo otorga los conceptos necesarios y las teorías que sirven para dar cuenta si la CCE a través de sus sentencias de acción extraordinarias protección, sobre la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres, están aplicando o no un enfoque de género, tomando en cuenta que la desigualdad laboral que sufren las mujeres es un problema histórico por las relaciones de poder entre hombres y mujeres, mismas que conllevan a situaciones de jerarquización y de injusticia hacia este grupo vulnerable.

5. Marco de protección internacional del derecho humano al trabajo de las mujeres

El derecho humano al trabajo de la mujer se encuentra recogido en los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos, los mismos que son acuerdos que realizan los Estados y que los obliga en función del principio *pacta sunt servanda*,⁷² por lo que, tienen carácter vinculante.

En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.⁷³ De lo señalado, se observa que en este instrumento no se visibiliza a la mujer, se la subsume bajo la categoría de personas.

⁷¹ *Ibíd.*, 20-6.

⁷² Florentín Meléndez, *Instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables a la administración de justicia: estudio constitucional comparado* (Bogotá: Fundación Konrad Adenauer – Fundación Editorial Universidad del Rosario, 2012), http://www.miguelcarbonell.com/artman/uploads/1/Instrumentos_internacionales_1.pdf, 21.

⁷³ ONU Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948, A/RES/217(III), art. 23 núm. 1.

Así mismo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre garantiza a toda persona el derecho al trabajo en condiciones dignas y a recibir una remuneración, en relación a sus capacidades para asegurar su vida y de su familia.⁷⁴ De igual manera, este instrumento no visibiliza a la mujer, se refiere en forma general a las personas.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales menciona que los Estados partes están obligados a asegurar que tanto a hombres como mujeres gocen a igual título todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en dicho Pacto, incluido entre ellos el derecho al trabajo; por lo que, posteriormente, indica que el derecho a trabajar, es “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. Además, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, entre ellas un salario equitativo.⁷⁵

De igual forma, el Protocolo de San Salvador dispone que todas las personas tienen derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, con el fin de llevar una vida digna.⁷⁶

Adicionalmente, se debe mencionar que la Observación General número 23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, ofrece un marco de protección amplio, porque a pesar de no referirse exclusivamente a la mujer, reconoce que el derecho al trabajo debe ser ejercido de forma igualitaria entre hombres y mujeres.⁷⁷

Así entonces, la misma Observación General, indica que los Estados partes tienen que garantizar el derecho al trabajo equitativo, para que se ejerza sin discriminaciones de ningún tipo, y que especialmente, tienen la obligación de garantizar que las mujeres disfruten de condiciones de trabajo que no sean inferiores a la de los hombres, por lo que deben tener un salario de igual valor; así como también, se deben eliminar las relaciones

⁷⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, 1948, art. 14.

⁷⁵ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Resolución 2200 A (XXI), Aprobado: 16 de diciembre de 1966, en vigor: 3 de enero de 1976, ratificado por Ecuador: 6 de marzo de 1969, arts. 3 y 7.

⁷⁶ OEA Asamblea General, *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador*, adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, arts. 6 y 7.

⁷⁷ ONU Consejo Económico y Social, *Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 27 de abril de 2016, E/C.12/GC/23.

laborales precarias, tanto para las mujeres como para los hombres, pues deben cumplir sus obligaciones y adoptar medidas deliberadas, concretas y dirigidas a la efectividad progresiva del derecho al trabajo.⁷⁸

Ahora bien, es importante mencionar que la mayoría de los instrumentos señalados en párrafos anteriores, se refieren al derecho al trabajo de manera general, sin realizar un énfasis en las mujeres, por lo que, es necesario indicar que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo, son los instrumentos que tienen un marco de protección más amplio para el tema de la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres.

De esta forma, la convención, expresa que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, para así asegurar la igualdad entre hombres y mujeres; específicamente garantiza el derecho a las mismas oportunidades de trabajo, a elegir libremente una profesión y empleo, a ascender, a tener estabilidad y a una igual remuneración.⁷⁹

Por su parte, la CEDAW indica que:

La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁸⁰

Adicionalmente, dicha convención obliga que se reconozca a las mujeres el derecho a la seguridad social, particularmente, en los casos de jubilación. Así como también, impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Siendo así, que los Estados deben adoptar las medidas necesarias y oportunas para que las mujeres gocen plenamente su derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.⁸¹

Se puede observar que la CEDAW es el instrumento internacional que proporciona el concepto de discriminación contra la mujer y obliga de forma clara a los Estados parte a reconocer el derecho al trabajo de las mujeres, considerando que las mismas sufren constantes discriminaciones al momento de laborar. Además, insta a los

⁷⁸ *Ibíd.*, párr. 23 y 50.

⁷⁹ ONU Asamblea General, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979, resolución 34/180, art.11.

⁸⁰ *Ibíd.*, art. 1.

⁸¹ *Ibíd.*

Estados a adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, que prohíban toda discriminación contra la mujer; así como, incluye los principios de los derechos humanos como la igualdad, la libertad y la dignidad de la mujer.⁸²

Así también, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará, indica que toda mujer debe vivir libre de violencia en cualquier ámbito y que tiene derecho al uso, goce y disfrute de todos los derechos humanos y libertades, entre ellos el derecho al trabajo, pues el Estado debe protegerla y evitar todo tipo de discriminación que afecte su dignidad como persona.⁸³

Al mismo tiempo, determina que las mujeres tienen “El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones”.⁸⁴ De esta forma, las mujeres tienen el derecho de ser funcionarias públicas y trabajar en las entidades del Estado sin ser excluidas arbitrariamente de dichos puestos de trabajo, pues tienen la capacidad de ejercerlos como sus compañeros hombres, siendo así, que ninguna mujer debe ser violentada por asumir un cargo en el que tome decisiones sobre los asuntos del país.

Por otro lado, se encuentra la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que en el Convenio sobre igualdad de remuneración número 100, expresa que la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina debe tener una tasa de remuneración fijada sin que exista discriminación en cuanto al sexo. Además, menciona que todo miembro de la OIT debe emplear métodos vigentes para fijar dichas tasas y garantizar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.⁸⁵

Así mismo, dicha organización en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) número 111, muestra el concepto de discriminación en el empleo, señalando que:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser

⁸² *Ibíd.*

⁸³ OEA, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará*, 14 de agosto de 1995, <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>, arts. 1-6.

⁸⁴ *Ibíd.* art. 4.

⁸⁵ OIT, *Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951 (núm. 100), arts. 1-2.

especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. [...]

3. 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 y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.⁸⁶

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, son claros en señalar que debe existir una igual remuneración por el mismo trabajo entre hombres y mujeres, puesto que, si se hace una distinción, exclusión o preferencia por motivos de sexo, raza, color, religión, entre otras, se está produciendo una discriminación que vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres.

Adicionalmente, la Organización Internacional de Trabajo tiene el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, que determina que el empleador tiene prohibido despedir a una mujer embarazada o durante su licencia de lactancia; y a su vez, garantiza el derecho a continuar con su mismo puesto de trabajo e igual remuneración.⁸⁷

Ahora bien, al conocer los tratados internacionales sobre el derecho al trabajo, relacionado con la igualdad y no discriminación de la mujer, es importante recalcar que estos instrumentos son ratificados por el Ecuador, por lo que el Estado está en la obligación de adecuar la normativa nacional con estos, con el fin de respetar y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, pues debe eliminar todo tipo de discriminación, prevenir las violaciones en sus distintos modos, sancionar a aquellos responsables de las vulneraciones, y a su vez, reparar a las víctimas.

De lo señalado, existen dos puntos importantes en este marco de protección, el uno que recae sobre los legisladores pues tienen como obligación crear normas o adecuarlas estrictamente bajo los criterios y argumentos expuestos en los instrumentos internacionales de derechos humanos; y por otro lado, los operadores de justicia deben aplicar estas normas en beneficio de las víctimas, en relación al principio *pro homine*, pues deben proteger y garantizar los derechos que más favorezcan a las mujeres, para que las vulneraciones que existen diariamente en los trabajos se eliminen, y de esa forma, evitar la discriminación hacia este grupo de personas.

En relación a lo expuesto, la CCE, al ser el máximo órgano encargado de administrar justicia constitucional debe, imperativamente, aplicar estos tratados internacionales de derechos humanos al momento de resolver las garantías

⁸⁶ OIT, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111), art. 1.

⁸⁷ OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000 (núm. 183), art. 8.

jurisdiccionales de las mujeres que han sido vulneradas no solo en su lugar de trabajo, sino también, por las unidades judiciales de instancia, que al resolver los casos omiten aplicar estas normas y los niegan bajo el argumento de que son procesos de mera legalidad, cuando evidentemente, se tratan de vulneraciones de derechos humanos, en la mayoría cometidos por las propias instituciones del Estado.

En conclusión, el derecho humano al trabajo de las mujeres, se encuentra reconocido en varios instrumentos internacionales, mismos que coinciden que la mujer debe ejercer tal derecho en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación, pues los Estados se encuentran en la obligación de garantizar, respetar y proteger este derecho y otorgarles a las mujeres estabilidad laboral, igual remuneración, protección en la maternidad, seguridad social y demás oportunidades laborales, considerando su dignidad y libertad.

Estas normas internacionales de derechos humanos en su gran mayoría se refieren de forma general a las personas, únicamente la CEDAW, la Convención de Belém Do Pará y los Convenios de la OIT hacen un énfasis en las mujeres, sin embargo, la CCE al emitir sus sentencias de acción extraordinaria de protección debe acoger estos estándares internacionales para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres, en conjunto con el principio de igualdad y no discriminación.

6. Marco de protección nacional del derecho humano al trabajo de las mujeres

En el Ecuador la norma suprema es la Constitución de la República, CRE, vigente desde 2008, con la cual el país se convierte en un Estado constitucional garantista, que tiene como obligación principal respetar y hacer respetar los derechos humanos de los ciudadanos,⁸⁸ entre ellos el derecho al trabajo de las mujeres.

De acuerdo a esta norma, el trabajo es un derecho y un deber social, por lo que el Estado debe garantizar a las personas una vida decorosa, remuneraciones justas y un trabajo saludable que debe ser escogido y aceptado de manera libre.⁸⁹

Posteriormente, la CRE dispone que el Estado tiene que garantizar el trabajo en todas sus modalidades reconociendo a los trabajadores y trabajadoras. Además, indica

⁸⁸ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 11.

⁸⁹ *Ibíd.*, art. 33.

que el derecho al trabajo se basa en varios principios, entre ellos, a igual trabajo igual remuneración,⁹⁰ es decir no se puede hacer distinciones entre hombres y mujeres.

Ahora bien, lo mencionado en líneas anteriores hace referencia al derecho al trabajo de manera general, entre hombres y mujeres; sin embargo, la carta magna realiza una distinción especial al derecho al trabajo de las mujeres, pues dispone:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.⁹¹

Asimismo, prohíbe que se despidan a las mujeres trabajadoras, bajo el argumento de su condición de gestación y maternidad, así como por los roles reproductivos.⁹²

De esta manera, se prohíbe las desigualdades y discriminación en el ámbito laboral para las mujeres, ya que las mismas deben acceder al trabajo, a percibir una remuneración justa y equitativa, y los demás beneficios que otorga la ley, tanto así, que el Estado debe tomar en cuenta todas las medidas necesarias que sean acordes para eliminar la vulneración de los derechos laborales de las mujeres.

Por otro lado, para garantizar el derecho al trabajo se encuentra vigente el Código de Trabajo, en el cual se reconoce al trabajo como un derecho irrenunciable y como un deber social.⁹³

En dicha normativa, el único artículo que se refiere al trabajo de la mujer indica: “No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo”.⁹⁴

Además, se refiere a la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, señalando que: “Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara”.⁹⁵

⁹⁰ *Ibíd.*, art. 325-6.

⁹¹ *Ibíd.*, art. 331.

⁹² *Ibíd.*, art. 332.

⁹³ Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 1-4.

⁹⁴ *Ibíd.*, art. 92.

⁹⁵ *Ibíd.*, art. 195.1.

Así también, pese a no referirse expresamente a las mujeres, dicho código indica que el acoso laboral por razones enumeradas en la CRE, entre ellas por motivos de sexo, es una actuación de discriminación.⁹⁶

Así entonces, se puede observar que este código no hace distinción entre el trabajo de los hombres y las mujeres, más que al relacionar a la mujer con el ser madre, y en los labores de parto y posparto.

Por su parte, se encuentra la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, que respecto al derecho al trabajo de las mujeres, determina que las instituciones del Estado deben garantizar los procesos de selección e incorporación al sector público, de forma paritaria entre hombres y mujeres. Asimismo, indica que no se debe considerar para la supresión de puestos a las mujeres embarazadas y a las que se encuentren en su periodo de licencia por maternidad o cuidados del recién nacido;⁹⁷ siendo así que al igual que el Código de Trabajo, solo se refiere a la mujer en su rol reproductivo, y de manera general se refiere al principio de paridad al ocupar cargos públicos.

Recién desde 2018 se encuentra vigente la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM), a favor de niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, la misma que reconoce la diversidad de las mujeres, garantiza la igualdad y no discriminación en todos sus ámbitos, y tiene como finalidad “prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia”.⁹⁸

En relación al derecho al trabajo de las mujeres, indica que el Estado debe garantizar el respeto a la permanencia o condiciones generales de trabajo, así como a la maternidad y lactancia; además, indica que no pueden ser despedidas o sancionadas por ausencia en el trabajo por ser víctima de violencia.⁹⁹ En este sentido, por primera vez una ley orgánica del Ecuador protege a la mujer en su rol productivo y no únicamente en su rol reproductivo.

⁹⁶ *Ibíd.*, art. 46.

⁹⁷ Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público*, Registro Oficial 294, Suplemento, 06 de octubre de 2010, art. 5 y 60.

⁹⁸ Ecuador, *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*, Registro Oficial 175, Suplemento, 05 de febrero de 2018, art. 1 y 3.

⁹⁹ *Ibíd.*, art. 9.

Adicionalmente, la norma explica de forma clara los ámbitos de violencia en los que se encuentra la mujer, entre ellos aquellos desarrollados en el lugar de trabajo:

3. Laboral.- Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia;¹⁰⁰

De lo expuesto, esta ley se convierte en un avance significativo en materia de derechos humanos, ya que en años anteriores el Ecuador no contaba con normativa que proteja de manera integral y exclusiva los derechos de la mujer, incumpliendo lo dispuesto por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Es importante indicar que esta ley reconoce a la mujer como sujeta de derechos y protege su dignidad, igualdad y libertad, lo cual no sucedía con las demás normas infraconstitucionales, puesto que como ya se señaló en párrafos anteriores, el Código de Trabajo es una norma antigua a la actual Constitución, por lo que no se alinea con lo dispuesto en ella, protege de forma general a las personas y no toma en cuenta a las mujeres diversas.

De esta forma, en el marco de protección nacional se puede observar que la CRE, como norma suprema, y únicamente, la LOIPEVM, como norma secundaria, garantizan de manera amplia el derecho al trabajo de las mujeres, puesto que recogen los principales estándares internacionales de protección y los explicita, garantizando a su vez la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres; mientras que, en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público, se observa que estas leyes protegen los derechos laborales de la mujer, únicamente, por el rol de madre.

En conclusión, como resultado de lo expuesto en el marco de protección internacional y nacional sobre el derecho al trabajo, se debe indicar que el Estado ecuatoriano es el principal obligado de garantizar, respetar y promover los derechos humanos de las mujeres, a través de la elaboración de leyes integrales que se armonicen con lo dispuesto en los instrumentos internacionales, para que promueven el respeto hacia

¹⁰⁰ *Ibíd.*, art. 12.

la dignidad de la mujer y eliminen toda forma de exclusión o distinción hacia ellas, así como también la erradicación de la violencia de género.

Es importante que la Asamblea Nacional al elaborar las leyes que garantizan los derechos de las mujeres tomen en cuenta la diversidad que existe en el país, pues debe tener presente la igualdad material y estructural, con el fin de eliminar los patrones discriminatorios, las relaciones desiguales de poder y los estereotipos creados por la sociedad.

Además, la CCE debe revisar aquellas leyes y reglamentos contrarios a la CRE y a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que fueron elaborados en función al modelo masculino, pues se tornan inconstitucionales al no respetar las diferencias y diversidades de las mujeres. Asimismo, al analizar el caso concreto puesto en su conocimiento y al emitir las sentencias de acciones extraordinarias de protección, los jueces y juezas deben imperativamente hacer uso de la normativa internacional, en caso de que no existan normas nacionales que protejan los derechos de la mujer.

Finalmente, todas las personas que trabajan en las instituciones del Estado que administran justicia deben conocer obligatoriamente estas normativas internacionales y nacionales, pues al momento de resolver un caso no pueden negarlo bajo el argumento de la mera legalidad, sin realizar un análisis exhaustivo sobre la vulneración de derechos humanos, puesto que se estaría revictimizando a la mujer.

Capítulo Segundo

Enfoque de derechos humanos y género en las sentencias de acción extraordinarias de protección de la Corte Constitucional de Ecuador

En este capítulo se analizan ocho sentencias de acción extraordinaria de protección, que fueron resueltas por la Corte Constitucional del Ecuador (CCE), entre 2012 y 2017, en las cuales, las accionantes alegaron vulneración de su derecho al trabajo por el hecho de ser mujeres. El análisis de estas decisiones tiene como objetivo conocer si la entidad constitucional aplica un enfoque de género y derechos humanos para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral de las mujeres.

A partir de los estándares de protección de derechos humanos y de género, ubicados en el primer capítulo, así como los aportes de las herramientas para la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género,¹⁰¹ se determinaron varios criterios de análisis que fueron procesados en matrices.

Adicionalmente, se presentan los resultados de las diez entrevistas realizadas a funcionarios y funcionarias de la CCE, que permiten ubicar las percepciones sobre el alcance y la aplicación de los enfoques de derechos humanos y género en las sentencias.

1. Contexto sobre el ejercicio del derecho de la mujer al trabajo en Ecuador

A lo largo de los años, las mujeres han creado movimientos sociales para luchar por sus derechos humanos, logrando que estos sean reconocidos y determinados en las normativas, tanto nacionales como internacionales.

En Ecuador, el movimiento de mujeres ha logrado avances importantes en la condición y situación de las mujeres en el trabajo, tales como mayor incorporación económica, aumentos de su participación en la política formal y mejores marcos legislativos que garantizan su equidad; sin embargo, en la práctica, las mujeres siguen recibiendo un trato desigual en el ámbito laboral, siendo discriminadas al momento de acceder a un trabajo que les otorgue una vida digna e igualitaria.

¹⁰¹ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, *Herramientas para la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, en la elaboración de sentencia relativas a delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer* (Guatemala: OANUDH, 2015), 11-58.

En ese sentido, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, determinó que hasta septiembre de 2017, la tasa de empleo global, a nivel nacional, era de 96,8% para los hombres y 94,7% para las mujeres, teniendo como consecuencia menos 2,2 puntos porcentuales para las mujeres.¹⁰²

Adicionalmente, hay que tener presente que las mujeres son diversas, tanto así que para garantizar sus derechos humanos se debe tomar en cuenta la interseccionalidad, como una perspectiva que no habla únicamente de la mujer, sino de las mujeres, considerando las distintas categorías como la clase, la edad, la etnicidad, la raza, la generación, la diversidad sexual, entre otras.¹⁰³

De lo expuesto, el INEC indica que las mujeres identificadas como montubias trabajan menos horas a la semana que las mujeres mestizas, es así que las primeras trabajan 41:51 horas, mientras que las segundas 45:59 horas. Así como también, las mujeres determinadas como indígenas trabajan 50:50 horas y las mujeres afrodescendientes 46:16 horas, mientras que la mujer determinada como blanca trabaja 44:28 horas.¹⁰⁴

Así mismo, las estadísticas mencionan que:

El tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres que se auto identifican como indígenas es en promedio de 25:32 horas a la semana superior al destinado por los hombres indígenas [...] Tanto hombres como mujeres destinan en promedio 90 horas a las actividades personales. La mayor diferencia se observa en el área rural, donde las mujeres dedican en promedio 1 hora más a la semana más que los hombres.¹⁰⁵

De esta manera, estos datos permiten visibilizar las características particulares de las mujeres que pertenecen a uno o más grupos poblacionales, que históricamente han sufrido discriminación,¹⁰⁶ y que tienen mayor dificultad al momento de encontrar o

¹⁰² INEC, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, Septiembre 2017. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2017/Septiembre/092017_M.Laboral.pdf.

¹⁰³ Jenny Pontón Cevallos, “Intersecciones de género, clase, etnia y raza. Un diálogo con Mara Viveros”, *Iconos* 57 (2017): 117-121, doi <https://doi.org/10.17141/iconos.57.2017.2529>.

¹⁰⁴ INEC, “Encuesta de uso del tiempo”, *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, accedido 26 de noviembre 2019, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf, 21.

¹⁰⁵ *Ibíd.*, 28.

¹⁰⁶ Georgina Vargas, “Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador”, *Iuris Dictio No. 18* (2016): 143-152, doi: <https://doi.org/10.18272/iu.v18i18.784>.

permanecer en su trabajo, en relación a sus pares hombres, los cuales inclusive son mejores remunerados pese a trabajar menos tiempo.

Es importante tener presente que las mujeres al buscar trabajo también son discriminadas por su diversidad sexual, siendo así que se tiene como resultado que el 43,8% de la población LGBTI se siente excluida en el ámbito laboral.¹⁰⁷

Por otro lado, la mitad de la población femenina que se encuentra en edad de trabajar está articulada a procesos productivos; sin embargo, a pesar de que esta participación creció paulatinamente, todavía se puede observar que en la sociedad existe un gran rezago, en relación con la participación que tienen los hombres.¹⁰⁸

En el Ecuador, el 31,34% de la población económicamente activa femenina trabaja como empleada privada, principalmente, en actividades de comercio, agricultura y aquellas relacionadas con el cuidado familiar; y 68,66% de las mujeres trabajan en el sector público.¹⁰⁹

Sin embargo, de la población económicamente inactiva, se observa que el 95,76% de las mujeres se dedican a realizar quehaceres domésticos, mientras que en el caso de los hombres, únicamente, el 4,24% realizan esta actividad.¹¹⁰

De lo expuesto, es importante indicar que esta desigualdad laboral entre hombres y mujeres se da en un contexto social y cultural basada en una asignación sexo genérica de roles, por las que se asumen a las mujeres principalmente en su rol materno, sin permitirles acceder a un trabajo bien remunerado, estable, reconocido y que les permita desarrollar todas sus capacidades en las distintas áreas de trabajo.

Por consiguiente, estos escenarios ponen en evidencia las relaciones desiguales y de desventaja que todavía existen en el ámbito laboral por razones de género; siendo así, que a pesar de que la participación de las mujeres en el trabajo ha tenido grandes avances; todavía falta mucho para el total cumplimiento del principio de igualdad de derechos, deberes y oportunidades para las mujeres.¹¹¹

¹⁰⁷ INEC, “Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador”, *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf, 34.

¹⁰⁸ Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017* (Quito: Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014), 112, <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Género.pdf>.

¹⁰⁹ INEC, *Atlas de Género* (Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018), 256.

¹¹⁰ *Ibíd.*, 296.

¹¹¹ *Ibíd.*, 113.

2. Marco normativo e institucional para el análisis

El Ecuador ha contado con veinte Constituciones, siendo así que, la actual establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico,¹¹² asume como obligación principal respetar y hacer respetar los derechos humanos de las personas, entre ellos el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de todas las mujeres que habitan en el país;¹¹³ y determina una serie de garantías (normativas, de política pública y jurisdiccionales), con el objetivo de que se logre la realización de la efectiva de los derechos .¹¹⁴

Esta norma suprema consta de tres partes: la dogmática, la de garantías y la orgánica, las cuales se complementan entre sí de la siguiente manera: “la dogmática determina el fin de la organización política, las garantías establecen los mecanismos jurídicos para acortar la brecha entre los derechos y la realidad, y la institucionalidad es el medio para promover y desarrollar el ejercicio de derechos y la operatividad de las garantías”.¹¹⁵

Bajo este contexto, cabe indicar que el presente trabajo académico, se centra en las garantías constitucionales y en particular en la acción extraordinaria de protección, reconocida por la norma suprema y por Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales.

Esta garantía de carácter jurisdiccional se ejerce contra sentencias, autos y resoluciones definitivas violatorias del debido proceso y de otros derechos constitucionales.¹¹⁶, por lo que se la puede interponer una vez que se hayan agotado los recursos ordinarios y extraordinarios respectivos.

Además, conforme lo señala Grijalva, los problemas principales que trata de resolver dicha garantía jurisdiccional, tienen que ver con la necesidad objetiva de hacer una unificación de jurisprudencia que esté basada en la interpretación de la Corte

¹¹² *Ibíd.*

¹¹³ *Ibíd.*, arts. 11 numeral y 331.

¹¹⁴ Andrea Cajas, “Igualdad de género en la constitución ecuatoriana del 2008”, *Revista Aportes Andinos*, No. 29 (2011): 4.

¹¹⁵ Ramiro Ávila, “La garantías normativas como mecanismo de protección de los derechos humanos”, en *Los derechos y sus garantías. Ensayos críticos*, ed. Ramiro Ávila (Quito: Corte Constitucional para el periodo de transición, 2012), 183.

¹¹⁶ Agustín Grijalva, *Constitucionalismo en el Ecuador* (Quito: Corte Constitucional para el periodo de transición, 2011), 259.

Constitucional; y, en atender las posibles vulneraciones de los derechos constitucionales mediante las decisiones judiciales.¹¹⁷

Así entonces, cuando en los procesos judiciales se han dictado resoluciones vulneradoras de derechos constitucionales, las personas pueden presentar esta acción, con el fin de que se les respeten, garanticen y reparen sus derechos.

Ahora bien, para viabilizar la acción extraordinaria de protección, la propia Constitución en 2008 creó una entidad que tenga la competencia para conocer y resolver dicha acción, siendo así, que esta institución es la Corte Constitucional del Ecuador, que es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en materia constitucional;¹¹⁸ la cual tiene como misión “garantizar la vigencia y supremacía de la Constitución, el pleno ejercicio de los derechos constitucionales y garantías jurisdiccionales”.¹¹⁹

En este punto, es importante señalar que los jueces y juezas de la CCE, a través del principio *Iura Novit Curia*,¹²⁰ pueden analizar el caso tomando en cuenta disposiciones que las partes no hayan argumentado expresamente, por lo tanto, tienen la facultad de pronunciarse respecto a normas que consideren que también han sido vulneradas y que se necesita repararlas.

En relación a la conformación de este órgano colegiado, se encuentra que desde el 2008 hasta la presente fecha, cada periodo cuenta con nueve jueces y juezas, de los cuales la mayoría son hombres (ver anexo 1: jueces y juezas constitucionales).

De la información expuesta en la CCE, no se desprende datos acerca de la biografía de los jueces y juezas que conformaron el periodo 2008-2012, por lo que, únicamente, se puede observar que el pleno se conformó por dos mujeres y siete hombres; sin embargo, entre 2012 a 2018, esta entidad pública estuvo conformada por nueve autoridades principales, entre ellas tres jueces y seis juezas, que fueron elegidos y elegidas a través de un concurso público, mediante una comisión calificadora del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. Estos miembros tienen como profesión principal la abogacía y de sus hojas de vida, publicadas en la página web de dicha

¹¹⁷ *Ibid.*, 272.

¹¹⁸ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 1.

¹¹⁹ Corte Constitucional del Ecuador, “Visión y Misión”, *Corte Constitucional del Ecuador*, accedido el 27 de junio de 2018, párr. 2 <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/quienes-somos/vision-y-mision.html>.

¹²⁰ Ecuador, *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, Registro Oficial 52, Suplemento, 22 de octubre de 2009, art. 4 numeral 13. *Iura novita curia*.- La jueza o juez podrá aplicar una norma distinta a la invocada por los participantes en un proceso constitucional.

entidad,¹²¹ se observa que de los nueve miembros solo dos tienen experiencia y capacitación en el tema de género, mujeres; tres de los nueve tienen capacitaciones y experiencia en derechos humanos; y, uno de los nueve es especialista en el área laboral.

Por otro lado, el periodo que inició en febrero de 2019 y que se extiende hasta febrero de 2022, está conformado por cinco jueces y cuatro juezas; dentro de las nueve autoridades, cuatro tienen formación y experiencia en derechos humanos, una persona en género, dos en el área laboral y los nueve en derecho constitucional.¹²²

Así también, esta entidad constitucional cuenta con asesores en cada despacho, y con tres unidades de apoyo como la Secretaría de Gestión, la Secretaría General y la Secretaría Técnica Jurisdiccional, siendo esta última, una unidad con varios asesores para dar apoyo técnico al pleno, a la presidencia, a las salas y a los jueces y juezas de la Corte Constitucional.

En este sentido, estos funcionarios y funcionarias públicas deben cumplir con los distintos mandatos determinados en la Constitución y en las demás leyes, entre ellos garantizar y proteger la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres, a través de sentencias innovadoras y garantistas que incorporen el enfoque de género y de derechos humanos.

Es importante señalar que desde el 2008 al 5 de noviembre de 2012, el pleno de la CCE no dictó sentencias relacionadas con la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres. Posteriormente, entre el 6 de noviembre de 2012, momento en el que se incorporó la denominada primera Corte, hasta el 31 de agosto de 2018, fecha en la que los jueces y juezas fueron cesados de sus funciones, después de la evaluación realizada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social Transitorio,¹²³ se dictaron 8 sentencias de acción extraordinaria de protección, afines al tema del presente trabajo académico.¹²⁴

¹²¹ Corte Constitucional del Ecuador, “Juezas y Jueces”, *Corte Constitucional del Ecuador*, accedido el 27 de junio de 2018, <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/quienes-somos/vision-y-mision.html>.

¹²² Corte Constitucional del Ecuador, “Juezas y Jueces”, *Corte Constitucional del Ecuador*, accedido el 3 de diciembre de 2018, <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/autoridades.html>.

¹²³ Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, “Resolución-No-PLE-CPCCS-T-O-091-31-08-2018”, *Consejo de Participación Ciudadana y Control Social*, accedido el 1 de diciembre de 2019, <https://www.cpccs.gob.ec/resoluciones-cpccs-transitorio-2018/listing/resolucion-no-ple-cpccs-t-o-091-31-08-2018/>.

¹²⁴ Corte Constitucional del Ecuador, “Buscador Relatoría”, *Corte Constitucional del Ecuador*, accedido el 27 de noviembre de 2019, <http://casos.corteconstitucional.gob.ec:8080/busqueda/index.php#122008>.

Finalmente, en el 2019 el pleno de la actual CCE no dictó sentencias de acciones extraordinarias de protección, en las cuales la accionante alegue vulneración de sus derechos al trabajo y a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral por el hecho de ser mujer.¹²⁵

3. Herramientas de análisis

El análisis de las ocho sentencias de acción extraordinaria de protección dictadas por la CCE, entre los años 2012 al 2018 se realizó a partir de un proceso de sistematización de su contenido, mediante la elaboración de dos tipos de matrices, una por cada fallo y otra general de condensación de todos los fallos (ver anexo 2: Matrices para análisis de sentencias).

Dichas matrices fueron construidas teniendo en consideración varios parámetros de análisis, los cuales fueron agrupados en tres bloques. El primero consiste en evidenciar los estándares de los derechos humanos, el segundo sobre los enfoques de género y el tercero en una articulación de los dos anteriores. Así también, el análisis se hizo según el orden de argumentación del fallo constitucional, así se revisaron primero los hechos del caso, luego los argumentos de análisis, y posteriormente, la decisión y reparación integral.

Para el análisis de la incorporación del enfoque de derechos humanos se observó si la sentencia corresponde a una acción extraordinaria de protección por la vulneración de los derechos humanos de las mujeres, específicamente sobre la igualdad y no discriminación en el trabajo.

Posteriormente, se ubicó a los sujetos de derechos, en este caso a las mujeres accionantes, mirando si las mismas fueron discriminadas por el hecho de ser mujer, por su raza, etnia, edad, religión, orientación sexual, etc. Así también, se determinó a los accionados, que en todos los casos fueron las entidades públicas.

Después, se revisó si en el análisis de la sentencia los jueces y juezas constitucionales desarrollan el concepto de derechos humanos, si toman una posición iusnaturalista, *iuspositivista* o emancipatoria; y, si en los argumentos del fallo se refieren y analizan la dignidad de las personas.

¹²⁵ *Ibíd.*

Se identificó cuáles son los derechos alegados por la accionante, si la CCE los toma en cuenta a todos y si en su argumentación asumen los derechos y su protección a partir de la garantía como derechos humanos; y, además, si a través del principio *iura novit curia* tutelan otros derechos que no fueron mencionados por la actora.

Seguidamente, se revisó si la vulneración de los derechos humanos de la accionante se dio por abuso de poder y/o incumplimiento de las obligaciones por parte del Estado y de los particulares.

Luego, se realizó la revisión de las normas nacionales para determinar su pertinencia y observar si se utilizan aquellas que constan en el marco de protección desarrollado en el primer capítulo, como son la Constitución de la República, como norma suprema, el Código de Trabajo y la LOSEP, según el caso concreto; y también, se analizó si estas normas son acordes a lo establecido en los tratados internacionales de derechos humanos.

Se determinó si en la sentencia se incorporan los principales estándares internacionales de derechos humanos, aquellos que sean más garantistas y estén relacionados a los derechos alegados por la accionante. En este punto se analizó si los operadores de justicia conocen las normas internacionales sin que se limiten a citarlas, sino que a su vez las interpreten y desarrollen, bajo una argumentación motivada que justifique el uso de dicha normativa, con el fin de que la accionante pueda ejercer y gozar plenamente sus derechos humanos.

A continuación, se identificó si la CCE utilizó jurisprudencia tanto nacional como internacional relacionada con la igualdad y no discriminación de las mujeres, que refleje los estándares más altos y pertinentes para garantizar los derechos humanos, especialmente el derecho al trabajo.

Para el análisis del enfoque de género, como primera acción, se identificó a la accionante y su testimonio, tomando en cuenta los hechos del caso para observar si la vulneración fue posicionada como una vulneración a derechos por género o condición de mujer.

Seguidamente, se revisó si la sentencia incorpora definiciones sobre el género y sexo, si toma en cuenta la diferencia entre los dos conceptos y en función de cuál desarrolla su análisis.

Luego, se analizó si en las sentencias los jueces ubican las relaciones de poder entre los géneros, con el fin de observar si esas desigualdades son factores determinantes para la discriminación de las mujeres en su trabajo.

Se identificó si la vulneración de derechos humanos se dio por los prejuicios y estereotipos creados por la sociedad sobre los roles de género, puesto que a través de ellos se determina que trabajos son acordes para las mujeres, relacionándolas casi siempre con el trabajo de hogar. Además, se observó si en el análisis y argumentación se incorporan teorías feministas para reforzar el análisis sobre las construcciones culturales y sociales que condicionan la situación de la mujer en el trabajo y propician espacios de discriminación.

Ahora bien, una vez que se tomó en cuenta los conceptos, teorías, estándares internacionales, jurisprudencia nacional e internacional de los derechos humanos y de género se procedió a realizar una articulación de los mismos, en donde principalmente, se analizó si los argumentos de los jueces y juezas constitucionales garantizan la igualdad y no discriminación de los derechos humanos de las mujeres con perspectiva en género, o solo desde un punto de vista formal, en donde los derechos son iguales tanto para hombres como para mujeres.

Además, en esta articulación se revisó si las autoridades constitucionales en los fallos analizaron los factores de discriminación en la vida de las mujeres, y como estos afectan su plan de vida, su dignidad y su libertad.

En relación a los dos enfoques, se determinó si la sentencia contiene una reparación integral género sensitiva y estructural, que incorpore las medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción, indemnización y de no repetición, acorde a la igualdad de género, tomando en cuenta el testimonio de la víctima para determinar qué es lo mejor para ella; además, debe reconocer la lucha histórica de las mujeres y a través de ese fallo reparar no solo a la accionante sino a todas las mujeres que se encuentran en la misma situación de vulnerabilidad.

Se debe tomar en cuenta que para valorar el grado de cumplimiento de los enfoques se hizo tres escalas: si cumple, cumple parcialmente y no cumple; siendo así, que para el cumplimiento total la sentencia debía incorporar todos los parámetros señalados en líneas anteriores; para el cumplimiento parcial el fallo por lo menos debía considerar el contenido mínimo de los derechos humanos y el género, determinar si hubo o no relaciones desiguales de poder y considerar las discriminaciones hechas a la mujer por su condición de género; y por último, no hay enfoques cuando solo se analiza el caso en función al debido proceso, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, dejando de lado los argumentos de la accionante en los que señala que se le vulneró sus derechos humanos y que fue discriminada por el hecho de ser mujer.

4. Análisis por sentencia

Sobre la base del alcance de los parámetros de análisis señalados en el acápite anterior, a continuación, se presenta el análisis de cada una de las sentencias.

4.1. Sentencia No. 065-14-SEP-CC. Caso No. 0807-10-EP¹²⁶

La señora Nelly Yolanda Garcés Núñez presentó acción de protección en contra de la Dirección de Educación de Chimborazo, indicando que se le han vulnerado sus derechos al trabajo, a la seguridad social, a la igualdad y no discriminación y al debido proceso, por cuanto recibía una remuneración inferior a la canasta familiar básica, constituyéndose principalmente, una flagrante discriminación por el hecho de ser mujer, lo cual impide también la efectivización de su derecho al buen vivir.¹²⁷

En primera instancia, el juzgado inadmitió la demanda señalando que no se han vulnerado derechos constitucionales, ya que es un tema de mera legalidad; y, en segunda instancia la Sala de lo Civil y Mercantil de Chimborazo, ratificó la sentencia de primera instancia, negando la acción de protección.

La CCE aceptó la garantía jurisdiccional, declaró la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, y a la seguridad jurídica; y, dejó sin efecto las sentencias de primera y segunda instancia ordenando que otro juzgado de primera instancia conozca y sustancie el caso concreto. Sin embargo, para resolver el caso la CCE se demoró aproximadamente 4 años, la demanda se presentó el 31 de mayo de 2010 y la sentencia se dictó el 09 de abril de 2014.¹²⁸

La entidad demandada, Dirección de Educación Hispana de Chimborazo indicó que la accionante recibía una bonificación por realizar actividades de alfabetización, puesto que las personas que realizan dichos actos no se encontraban en el régimen previsto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.¹²⁹

Los jueces y juezas de la Corte Constitucional para resolver el caso se basaron en las normas constitucionales que se refiere a la motivación de las decisiones; y, en el derecho a la seguridad jurídica, por lo que, pese a que la accionante indicó que se le han

¹²⁶ Ecuador, Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 065-14-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 0807-10-EP*, 09 de abril de 2014, 1-15.

¹²⁷ *Ibíd.*, 3.

¹²⁸ *Ibíd.*, 1-15.

¹²⁹ *Ibíd.*, 5.

vulnerado sus derechos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, en la sentencia no se observa un análisis de los mismos. La sentencia tampoco invocó estándares internacionales de derechos humanos y de género.

Así mismo, en la sentencia no se enfocaron en analizar la presunta discriminación hacia la mujer, puesto que la accionante indica que recibe un salario inferior al de la canasta familiar por el hecho de ser mujer. En este sentido, no hubo la incorporación de un enfoque de género y de derechos humanos, ni el posicionamiento en alguna teoría sobre el género femenino.

Al final, los jueces y juezas constitucionales declaran la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación y a la seguridad jurídica, ordenando que el caso se vuelva a sortear entre los juzgados de primera instancia.

En conclusión, se determina que en esta sentencia no se tomaron en cuenta los argumentos principales de la accionante, puesto que ella reclama la vulneración de sus derechos al trabajo y a la igualdad y no discriminación, ya que considera que por ser mujer se le está pagando un salario inferior al que reciben sus compañeros; y a pesar de dichos argumentos, las autoridades constitucionales no analizan el caso con un enfoque de género y de derechos humanos y solo analizan si en las sentencias de instancia hubo un debido proceso, lo cual genera una doble vulneración a los derechos de la mujer.

4.2. Sentencia No. 214-14-SEP-CC. Caso No. 1049-10-EP¹³⁰

La señora Silvana Krasmania Revelo Bravo presentó acción de protección en contra del Consejo de la Judicatura, aduciendo que se le han vulnerado sus derechos a igual trabajo corresponde igual remuneración, y a la igualdad y no discriminación, debido a la homologación salarial que realizó la entidad accionada, puesto que ella recibe un sueldo de USD. 2.100, mientras que sus compañeros tienen ingresos de USD. 2.513, 98. Adicionalmente, argumenta que los jueces de primera y segunda instancia no consideraron los pronunciamientos y declaraciones contenidas en la Convención Americana de Derechos Humanos sobre la igualdad ante la ley.

En primera instancia, el juez aceptó la acción y dispuso que la entidad accionada le otorgue a la accionante el mismo tratamiento salarial homologado que a las demás servidoras y servidores judiciales de igual rango y escala laborales. Posteriormente, el Consejo de la Judicatura presentó recurso de apelación, mismo que fue aceptado por la

¹³⁰ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 214-14-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1049-10-EP*, 26 de noviembre de 2014, 1-13.

Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Pichincha, que rechazó la acción de protección, bajo los argumentos de que no existe discriminación por la remuneración que percibe la accionante.

Ante lo expuesto, Silvana Revelo Bravo presentó acción extraordinaria de protección, la misma que fue negada por la CCE, que indicó que no existe vulneración de derechos constitucionales. La entidad constitucional se demoró en dictar sentencia más de cuatro años, debido a que la demanda se presentó el 13 de julio de 2010 y resolvieron el caso a través de la emisión de la sentencia el 26 de noviembre de 2014.¹³¹

En relación a los argumentos presentados por la entidad accionada en la acción de protección, se observa que los mismos no presentan enfoque de género o derechos humanos, puesto que, señalan que la homologación salarial se realizó conforme el Código Orgánico de la Función Judicial, tomando en cuenta la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia de los funcionarios y funcionarias públicas.

Las autoridades jurisdiccionales de instancia indican que la homologación salarial se dio en función al mandato constitucional de fijar una remuneración mensual unificada por lo que no se ha realizado un acto discriminatorio. Además, mencionan que tomaron en cuenta lo expuesto en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Comercio, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; y, el Convenio 111 de la misma organización, que se refiere a toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.¹³²

En relación a las normas nacionales, en la sentencia de acción extraordinaria de protección se ubican las normas de la Constitución de la República, que se refieren al derecho al trabajo de las personas y al principio que indica que a igual trabajo corresponde igual salario;¹³³ sin embargo, la Corte podía haber profundizado, puesto que no hay un análisis que contenga un enfoque de género, para determinar si la mujer percibía un salario inferior a la de sus compañeros, por el hecho de ser mujer.

Asimismo, pese a transcribir las normas constitucionales que se refieren a la igualdad y no discriminación, los jueces y juezas realizan un análisis sucinto sobre dichos principios y derechos, por lo que existe parcialmente un enfoque de derechos humanos y ausencia en el enfoque género. Por otro lado, es importante señalar que la sentencia no identifica ningún estándar internacional de derechos humanos y de género.

¹³¹ *Ibíd.*

¹³² *Ibíd.*, 4.

¹³³ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, arts. 3 y 326 núm. 4.

Con respecto al uso de jurisprudencia que refleje los estándares más altos y pertinentes en género y derechos humanos, la Corte Constitucional utiliza su propia jurisprudencia emitida en la sentencia 002-13-SEP-CC, caso No. 1917-11, en la que acertadamente indica:

el concepto de igualdad no significará una igualdad de trato uniforme por parte del Estado, sino más bien un trato igual a situaciones idénticas, pero diferente entre otras situaciones; es decir, dentro del ordenamiento jurídico existen causas previamente establecidas en disposiciones legales que serán aplicables a situaciones concretas presentadas en un hecho fáctico y/o por actores sociales determinados.¹³⁴

En este sentido, pese a que no se analiza el caso con un enfoque de género, si señala que la igualdad no es darle un trato igualitario a cada persona sino más bien un trato diferente, acorde a las necesidades de los actores sociales.

La sentencia constitucional no identifica ni analiza las relaciones desiguales de poder que sufren las mujeres, así como tampoco ubica los factores de discriminación en la vida de ellas, pese a que, una de las principales alegaciones de la accionante es que recibió un trato discriminatorio por el hecho de ser mujer. Además, la sentencia no le da un alcance a la palabra género, siendo así que no existe un posicionamiento ni se alinea a una teoría de género.

Finalmente, en la sentencia no se otorgó una reparación integral, por cuanto las autoridades de la CCE negaron la acción extraordinaria de protección, indicando que no existe vulneración de derechos.

En este caso, se observa que, pese a que la accionante argumenta que se le ha vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación, la Corte Constitucional solo incorpora ciertos artículos relacionados con el derecho pero no realiza un desarrollo del mismo, mucho menos en función a un enfoque de derechos humanos y de género. Las autoridades constitucionales, únicamente, copian los argumentos de la Sala Provincial y concluyen que “no se puede evidenciar que la determinación salarial realizada a la accionante se haya efectuado con menosprecio de su condición racial, política, religiosa o de género, se afirma la no existencia de un trato discriminatorio ni vulneración alguna de los derechos argüidos por la misma”¹³⁵; por lo que, no se realiza un análisis en el que

¹³⁴ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 002-13-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1917-11-EP*, 05 de marzo de 2013, 9.

¹³⁵ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 214-14-SEP-CC”, 11.

indique si la mujer fue o no discriminada en su ámbito laboral, al tener un salario inferior por el hecho de ser mujer.

4.3. Sentencia No. 309-16-SEP-CC. Caso No. 1927-11-EP¹³⁶

La accionante Evelyn Tamara Naranjo Tacuri presentó acción de protección en contra del Banco del Estado y del director regional de la Procuraduría General del Estado de la Regional de Manabí, por considerar que al despedirla intempestivamente de su puesto de trabajo le han vulnerado sus derechos al trabajo, a la prohibición de discriminación contra mujeres embarazadas, a la igualdad y a la vida digna, por cuanto su trabajo constituía su único sustento y el de su familia.

Además, menciona que al momento del despido se encontraba embarazada de 9 semanas, lo cual no consideró la entidad demandada, puesto que únicamente argumentaron que la mujer ha suscrito varios contratos de servicios ocasionales.

En primera instancia, el juzgador indicó que existió discriminación a la mujer embarazada, ya que se la removió de su puesto de trabajo cuando estaba en gestación; por lo que admitió la acción y dispuso que la entidad demandada reintegre a la accionante, de forma inmediata, a su puesto de trabajo. Posteriormente, el Banco del Estado interpuso recurso de apelación, mismo que fue conocido y resuelto por la Segunda Sala de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, que indicó que “no se ha justificado que exista ruptura de la relación laboral por condiciones de gravidez, así como tampoco, que su no renovación de hubiese producido o esté vinculada con esta razón”.¹³⁷ Además, indicó que la acción de protección no reúne los requisitos de procedibilidad, por lo que, aceptó el recurso de apelación del demandado y revocó la sentencia de primera instancia, inadmitiendo la acción de protección por improcedente.

Después, la señora Evelyn Naranjo presentó acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de 30 de agosto de 2011, dictada por la Segunda Sala de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, la misma que el 21 de septiembre de 2016 fue resuelta por el Pleno de la CCE, que aceptó la garantía jurisdiccional, declaró la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación contra las mujeres en el contexto laboral; el debido proceso en la garantía de la motivación; y, a la seguridad jurídica; y, dispuso la reparación de los derechos de la accionante. El pleno de la CCE se demoró

¹³⁶ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 309-16-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1927-11-EP*, 21 de septiembre de 2016, 1-30.

¹³⁷ *Ibíd.*, 3.

aproximadamente 5 años en resolver el caso, puesto que ingresó el 7 de octubre de 2011 y dictó sentencia el 21 de septiembre de 2016.¹³⁸

En la sentencia de acción extraordinaria de protección se observa que los accionados no presentaron argumentos que contengan elementos de género y de derechos humanos, pues únicamente se basaron en que el caso debía ser rechazado porque presenta violaciones de mera legalidad.

Por su parte, las normas nacionales que invocaron los jueces y juezas en la sentencia y que son las más pertinentes para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres, en conjunto con la igualdad y no discriminación, son los artículos de la CRE que determinan al trabajo como un derecho y un deber social, haciendo énfasis que se prohíbe el despido de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación y maternidad¹³⁹. Así también, mencionan lo dispuesto por la LOSEP acerca de los contratos de servicios ocasionales.¹⁴⁰

En relación a los estándares internacionales de derechos humanos y de género, únicamente, identificaron lo dispuesto por la CEDAW, que indica que la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer,¹⁴¹ el cual consta sólo citado textualmente, sin análisis.

De lo expuesto, se observa que las autoridades constitucionales solo hicieron énfasis en dos artículos de la norma suprema, en referencia al derecho al trabajo. Se realizó un análisis muy general acerca de la igualdad y no discriminación de las mujeres embarazadas en el trabajo, pudiendo examinar también lo dispuesto por la CRE¹⁴², que indica que se debe garantizar a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo y prohíbe la discriminación hacia la mujer en el trabajo.

Además, es necesario aclarar que la CCE no utilizó lo determinado en el Código de Trabajo, relacionado con la prohibición de despido y declaratoria de eficaz, puesto que la accionante estaba contratada bajo las regulaciones de la LOSEP.¹⁴³

En relación a la utilización de jurisprudencia nacional o internacional, se ubica una sentencia de la propia CCE, en la cual se refiere a la igualdad, pero sin realizar una

¹³⁸ *Ibíd.*, 1-30.

¹³⁹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, arts. 11, 33 y 332.

¹⁴⁰ Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público*, art. 58.

¹⁴¹ ONU Asamblea General, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, art. 1.

¹⁴² Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 331.

¹⁴³ Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 195, núm. 1.

distinción en igualdad de género. Posteriormente, no se identifica a la mujer como sujeta de derechos, se habla de la mujer en el ejercicio de su rol reproductivo, como madre pero no se analiza la dignidad y libertad de la mujer.

La sentencia no analiza las relaciones de desigualdad de poder que existe entre los hombres y las mujeres, no contiene la palabra género ni derechos humanos, por lo tanto, no desarrolla estos conceptos ni les da un alcance; así como tampoco hay un posicionamiento de género o de alguna teoría o corriente feminista acerca del derecho a la igualdad en el trabajo de las mujeres.

Por otro lado, lo que si ubican las autoridades en la sentencia, son los factores de discriminación en la vida de las mujeres, señalando que las mismas son discriminadas al encontrarse embarazadas o en periodo de lactancia, por lo que se debe garantizar sus derechos de forma prioritaria. Además, reconocen la prohibición de discriminación relacionada con los roles reproductivos de las mujeres.

Algo que se destaca, es que la CCE realiza una argumentación innovativa respecto a la igualdad material de las mujeres embarazadas, puesto que indica:

La condición del embarazo, en tanto un estado de desventaja y de necesidad de protección, es un elemento relevante que demanda un trato diferente. Es por ello que la Constitución reconoce que las mujeres embarazadas requieren un trato prioritario y especializado en el ámbito público y privado. Por lo tanto, el trato diferenciado a este grupo humano es un imperativo nacido del principio de igualdad material.¹⁴⁴

Adicionalmente, se observa que en la sentencia se ordena una reparación, que principalmente consiste en ofrecer disculpas públicas a la víctima y su familia, disponer el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos hasta que terminó su estado de gravidez y su período de lactancia, publicación de la sentencia constitucional, y la declaración de la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.¹⁴⁵ Sin embargo, la reparación es general, puesto que es digna para la accionante pero no hay una reparación estructural que involucre a las demás mujeres que son víctimas de las mismas vulneraciones de derechos humanos, específicamente de aquellas que son despedidas intempestivamente sin tomar en cuenta que se encuentran en estado de gestación.

¹⁴⁴ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 309-16-SEP-CC”, 22.

¹⁴⁵ *Ibíd.*, 25-30.

En conclusión, en este caso se puede mirar que las autoridades constitucionales enfocan su análisis en la igualdad y no discriminación de la mujer embarazada en el trabajo, haciendo énfasis en la igualdad material y ubicando los factores de discriminación en la vida de las mujeres en función de su rol reproductivo; sin embargo de aquello, no analiza las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y no realiza el análisis de caso en función del enfoque de género y derechos humanos, es más en ningún momento se mencionan estas palabras, por lo que tampoco existe un posicionamiento de alguna teoría o corriente de género, lo cual provoca que la reparación integral no sea estructural, sino que únicamente se enfoque en la accionante.

4.4. Sentencia No. 048-17-SEP-CC. Caso No. 0238-13-EP¹⁴⁶

La ingeniera Ximena del Carmen Gilces Cedeño presentó una acción de protección en contra de la empresa CNEL Regional Manabí y de la Procuraduría General del Estado, indicando que se le ha vulnerado su derecho al trabajo y a la prohibición de despedir a la mujer trabajadora, asociado con la condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Indicó que ni la Sala que conoció la apelación ni el juez de primer nivel hicieron referencia a la norma constitucional que prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.¹⁴⁷

Adicionalmente, expresó que se la separó de su lugar de trabajo y se le impidió su ingreso aun cuando la empresa tenía conocimiento que recién había “parido un hijo”, el mismo que en aquel entonces tenía cinco meses de nacido.¹⁴⁸

En primera instancia se negó la acción de protección, por lo que la accionante interpuso recurso de apelación, el mismo que fue negado por la Segunda Sala de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Manabí, aduciendo que la causa no reúne los requisitos determinado en la Constitución y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, ya que estima que se trata de un asunto de mera legalidad. La accionante presentó acción extraordinaria de protección y la CCE se

¹⁴⁶ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 048-17-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 0238-13-EP*, 22 de febrero de 2017, 1-46.

¹⁴⁷ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 332.

¹⁴⁸ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 048-17-SEP-CC”, 3.

demoró, aproximadamente, 4 años en resolver el caso, la demanda ingresó el 22 de enero de 2013 y la sentencia se dictó el 22 de febrero de 2017.¹⁴⁹

Por otro lado, la empresa CNEL Regional Manabí en sus argumentos no incluye elementos del enfoque de género y/o derechos humanos, únicamente indica que es un tema de mera legalidad que no puede ser planteado en una acción de protección.

En la sentencia de acción extraordinaria de protección se observaron las normas de la CRE que se refieren exclusivamente al derecho al trabajo, sin embargo, no analizaron los artículos que se refieren a las mujeres embarazadas, como aquel que prohíbe que se despida a las mujeres trabajadoras, bajo el argumento de su condición de gestación y maternidad, así como por los roles reproductivos.¹⁵⁰

En referencia a los estándares internacionales de derechos humanos, la sentencia añade lo determinado en el artículo 23 numeral 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que indica: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.¹⁵¹

Asimismo, se refiere al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que establece: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.¹⁵²

De lo señalado, se observa que dichos estándares se enfocan de manera general en el trabajo de las personas, pero no hay un análisis específico al derecho al trabajo de las mujeres, y en el presente caso, de mujeres embarazadas o que se encuentran en el periodo de lactancia.

Además, la CCE identifica jurisprudencia nacional emitida por la misma entidad constitucional, en la que se refiere al derecho al trabajo como una necesidad humana, sin realizar distinción entre el trabajo de los hombres y el de las mujeres. Luego señala que la prohibición del despido de la mujer embarazada debe ser leída de forma restringida, pero no se realiza un análisis del mismo en función de alguna teoría de género.

¹⁴⁹ *Ibíd.*, 1-46.

¹⁵⁰ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 332.

¹⁵¹ ONU, Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, art. 23 núm. 1.

¹⁵² ONU, Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, art. 6.

Por otro lado, en la sentencia no se ubican las relaciones desiguales de poder que sufren las mujeres embarazadas en su ámbito de trabajo, cuando son despedidas sin tomar en cuenta la situación en la que se encuentran. Además, los jueces y juezas tampoco ubicaron los factores de discriminación en la vida de las mujeres, únicamente indican que la discriminación se produce cuando la diferenciación se origina con la finalidad de favorecer a unos y perjudicar a otros,¹⁵³ pero no se analiza en función a las mujeres.

Adicionalmente, en la sentencia no existe ninguna interpretación innovativa para la comprensión del derecho al trabajo digno de las mujeres; los jueces y juezas no se enfocan en alguna teoría del género y tampoco incorporan una concepción de los derechos humanos de ellas para garantizar su dignidad, igualdad y libertad.

Posteriormente, la CCE aceptó la garantía jurisdiccional, declaró la vulneración de los derechos al debido proceso en la garantía de la motivación, y del trabajo; dispuso reparación integral para la accionante; y, ordenó, especialmente, la modulación del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público de la siguiente forma:

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales: [...]

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se supere dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. **Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas.** Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, **en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.**¹⁵⁴
(Lo resaltado pertenece a la sentencia)

De lo citado, se observa que la CCE al modular este artículo de la LOSEP, garantiza no solo el derecho de la accionante, sino también el derecho de las demás mujeres que se encuentran en estado de gestación bajo un contrato de servicios ocasionales, a través de una reparación estructural, pues a pesar de que este tipo de contratos no genera estabilidad laboral, si les garantiza su derecho al trabajo hasta que se termine su periodo de lactancia.

¹⁵³ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 048-17-SEP-CC”, 31.

¹⁵⁴ *Ibíd.*, 42.

En conclusión, la sentencia constitucional se refiere al derecho al trabajo con un enfoque limitado de género y derechos humanos, puesto que, no analiza la igualdad y discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, pese a que fue un derecho alegado por la accionante, pero se destaca como medida de no repetición la modulación del artículo 58 de la LOSEP, a favor de las mujeres embarazadas.

4.5. Sentencia No. 292-16-SEP-CC. Caso No. 0734-13-EP ¹⁵⁵

La señora Yesenia Paola Iza Pilataxi presentó acción de protección en contra del alcalde del cantón Archidona, en calidad de presidente del Consejo de Administración y Disciplina del Cuerpo de Bomberos de Archidona, mediante la cual señaló que se le vulneraron sus derechos a la igualdad y no discriminación por ser mujer y al trabajo; puesto que, el demandado la cesó de sus funciones como bombero profesional, señalando que se acabó la etapa de voluntariado, sin considerar que ella no era voluntaria, sino que más bien, ostentaba el cargo de subteniente.

Igualmente, indicó que: “el Tnte. M. Márquez no estaba de acuerdo que una mujer sea bombero, que la mujer servía solo para la cama y la casa, que en una emergencia yo estorbo y a la final a quien tiene que salvar es a mí [...]”.¹⁵⁶

En primera instancia el juez declaró improcedente la acción indicando que no existe un contrato laboral entre las partes. La afectada interpuso recurso de apelación, por lo que en segunda instancia, la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia del Napo rechazó el recurso de apelación, indicando que no se han observado los requisitos determinados por la ley. Por lo que se puede observar, que los jueces tanto de primera como de segunda instancia no realizaron un análisis de la vulneración de derechos de la accionante, no aplicaron un enfoque de género y de derechos humanos, únicamente mencionaron que la acción de protección no cumple con los requisitos determinados en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Los jueces de instancia se enfocaron en señalar que no se vulneró la tutela judicial efectiva al conocer la acción de protección, tanto así, que no se refieren a la igualdad y no discriminación en el trabajo de la accionante.

En este sentido, la persona afectada interpuso acción extraordinaria de protección, misma que fue aceptada por la CCE, que declaró la vulneración del derecho a la tutela

¹⁵⁵ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 292-16-SEP-CC”, *Acción extraordinaria de protección No. 0734-13-EP*, 7 de septiembre de 2016, 1-49.

¹⁵⁶ *Ibíd.*, 5.

judicial efectiva, y a la igualdad y no discriminación; y, ordenó la reparación integral a la accionante.¹⁵⁷ Las autoridades de la CCE se demoraron más de tres años en resolver el caso, el mismo que ingresó el 19 de abril de 2013 y la sentencia fue dictada el 7 de septiembre de 2016.

Ahora bien, en lo que respecta a la acción extraordinaria de protección, existen escritos presentados por el Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Archidona y por la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública, como terceros con interés, en los cuales se refieren que la víctima ha sido destituida de su puesto arbitrariamente, por razones de índole machista, y que se han vulnerado los derechos humanos de las mujeres al generar un lenguaje peyorativo, misógino y denigrante, por lo que exigen que sean reparados los derechos de la accionante y de todo el género femenino.¹⁵⁸

En referencia, a las normas nacionales que analizaron las autoridades de la CCE, se observa que se enfocaron en las normas de la CRE que indican que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades, recalcan que nadie podrá ser discriminado por sexo o identidad de género y hacen énfasis en la igualdad material.

En relación a los estándares internacionales de protección, los jueces y juezas constitucionales se refieren y analizan lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respecto al derecho al trabajo de toda persona,¹⁵⁹ sin realizar distinción entre hombres y mujeres. Así mismo, se refieren a lo señalado por la Organización Mundial de Salud, acerca del término violencia de género, en el cual señalan que la violencia en contra de las mujeres es utilizada como instrumentos para discriminar a las mismas y a las relaciones de poder que los hombres tienen sobre las mujeres.

Posteriormente, se refieren al Convenio sobre la discriminación realizado por la OIT, que señala que deben existir medidas especiales o de protección destinadas a satisfacer las necesidades de las personas que por motivos de su sexo, edad, invalidez necesiten asistencia especial.¹⁶⁰

¹⁵⁷ *Ibíd.*

¹⁵⁸ *Ibíd.*, 6.

¹⁵⁹ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, arts. 2 y 6.

¹⁶⁰ OIT, *Convenio sobre la discriminación*, art 5.

Según lo determinado en líneas anteriores, dichas normas internacionales no especifican una diferencia entre hombres y mujeres, pero posterior a eso, los jueces y juezas adoptan la definición de discriminación determinada por la CEDAW, que la asume como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.¹⁶¹

A continuación, la CCE hace un análisis de lo dispuesto por la CEDAW, indicando que también se debe adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, exigiendo las mismas oportunidades, ascenso, estabilidad y demás prestaciones de servicios que reciben los hombres.

Por último, indican que el Comité de la CEDAW realizó 28 recomendaciones para la protección de las mujeres, entre ellas, la recomendación 19 que reconoce que la discriminación hacia la mujer impide el goce de sus derechos y libertades, por lo que recomienda a los Estados velar por el respeto a la integridad y dignidad, siendo indispensable que capaciten a los funcionarios y funcionarias públicas la aplicación de la Convención y sus recomendaciones.¹⁶² Así también, señalan que la recomendación general 28, se refiere al enfoque interseccional que obliga a los Estados a adoptar medidas diferentes para los distintos grupos de poblaciones de mujeres que sufren discriminación, con factores como la raza, etnia, religión, salud, creencias, orientación sexual, entre otras.¹⁶³

De lo expuesto, la Corte aplicó acertadamente los estándares internacionales de derechos humanos señalados en párrafos anteriores, específicamente lo manifestado por la CEDAW, que se refiere a que las mujeres no pueden ser discriminadas en su ámbito laboral, sino que más bien se deben adoptar las medidas necesarias para que tengan oportunidades de tener una mejor calidad de vida en su área laboral, garantizando su dignidad y libertad.

¹⁶¹ ONU Asamblea General, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, art. 1.

¹⁶² ONU Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer, *Recomendación General No.19, La violencia contra la Mujer*, 29 de enero de 1992, párr. 9.

¹⁶³ ONU Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer, *Recomendación General No.28, relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 16 de diciembre de 2010, párr. 18, CEDAW/C/GC/28.

En lo que respecta a la jurisprudencia nacional e internacional, las autoridades de la CCE aplicaron lo señalado por la Corte Constitucional Colombiana, entidad que señala que los estereotipos de género establecen jerarquías negativas que desvalorizan a la mujer y reproducen prácticas discriminatorias. Además, indica que en el ámbito laboral es donde existen más discriminaciones por razones de sexo, puesto que el rol de madre y cuidadora sirve de excusa para actuar de manera inequitativa, desvalorando el trabajo de las mujeres.¹⁶⁴

Así también, en la sentencia constitucional se concibe a la mujer como sujeta de derechos, puesto que las autoridades de la CCE parten desde los derechos de la mujer y no desde sus necesidades, además analizan su dignidad de la mujer en el ámbito laboral, así como su igualdad y libertad.

Respecto a las relaciones desiguales de poder, las autoridades determinan que las mujeres tienen menos oportunidades de acceso y permanencia en el área laboral, pues señalan que existe un alto porcentaje de mujeres que reciben una remuneración por debajo del sueldo básico y que inclusive la población femenina que trabaja en el área rural muchas veces no recibe un sueldo, pues su oficio se lo considera como labor familiar para apoyar a su esposo.¹⁶⁵ En el presente caso, los jueces y juezas analizan las relaciones de poder pero no se enfocan en el caso concreto, puesto que no indican que la accionante al trabajar como bombero se encontraba bajo relaciones desiguales de poder en comparación con sus compañeros, que por el solo hecho de ser hombres no eran acosados laboralmente.

De igual manera, en la sentencia si se ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres, uno de ellos es que en el ámbito laboral existe una percepción social de estereotipos que desprestigian el trabajo de las mujeres. Los jueces y juezas indican que en el Ecuador existe una cultura muy baja de no discriminación, por lo que es necesario romper con estereotipos y modelos de relaciones sociales que vulneran los derechos de las mujeres.

Por otro lado, la CCE si incorpora una argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo de las mujeres, señalando que las discriminaciones de las mujeres en el área de trabajo no se pueden desconocer, puesto que en la actualidad

¹⁶⁴ Corte Constitucional de Colombia, “Sentencia T-878/14”, *Acción de tutela*, 18 de noviembre de 2014, 23.

¹⁶⁵ Ecuador, Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 292-16-SEP-CC”, 29.

siguen existiendo mujeres despedidas sin justificación o acosadas por sus jefes o compañeros de trabajo.¹⁶⁶

De lo señalado, las autoridades jurisdiccionales deben prestar especial atención a las circunstancias que rodean a la mujer que ha sido víctima de vulneraciones de derechos, pues al momento de resolver la acción de protección los jueces y las juezas tienen que aplicar un enfoque de género y no ligeramente señalar que se trata de un tema de mera legalidad.

Por otro lado, en esta sentencia, la CCE realizó una distinción entre sexo y género, indicó que sexo se refiere a la atención al cuerpo y naturaleza de las personas, mientras que género se refiere a las características que se les atribuyen a las personas de uno u otro sexo.¹⁶⁷ Además, los jueces y juezas expresaron que:

esta Corte señala que el género como factor de selección de ingreso o desarrollo de actividades laborales es un criterio que debe estar acorde con la Constitución y demás normas que integran el sistema jurídico. Las limitaciones de ingreso y permanencia en una institución por razones de género deben contar con una base conceptual razonable, necesaria y esencial desde el punto de vista objetivo, de manera que no sean la manifestación implícita de prejuicios contrarios al principio de igualdad dentro del Estado constitucional.¹⁶⁸

En este sentido, la sentencia de la CCE contiene un análisis de género, que garantiza la protección de los derechos de las mujeres, ya que su argumentación se basa en reconocer el derecho al trabajo de las mismas incorporando el principio de la igualdad y no discriminación.

En referencia a la reparación integral, la Corte ordenó que a la accionante se la reincorpore a su lugar de trabajo, se le paguen las remuneraciones dejadas de percibir desde la separación de su puesto de trabajo y disculpas públicas, pero la reparación que más se acomoda al enfoque de género es la siguiente:

Respecto a la obligación de prevenir futuros hechos de discriminación contra la mujer, el Municipio y el Cuerpo de Bomberos de Archidona deberán realizar un protocolo de trabajo con visión de género e iniciar una campaña de rechazo social de las agresiones de género, que prevea medidas de protección a las víctimas de la violencia de género. La campaña deberá iniciarse, a más tardar, en los 90 días calendario, siguientes a la notificación de esta sentencia.

Al reconocer que la sociedad ecuatoriana trae arraigados consigo estereotipos orientados al supuesto de la inferioridad de las mujeres en el ámbito laboral, y conscientes que esto no debe continuar, pese a que es evidente que el cambio de patrones culturales es una

¹⁶⁶ *Ibíd.*, 35.

¹⁶⁷ *Ibíd.*, 23.

¹⁶⁸ *Ibíd.*, 46.

tarea difícil, el primer paso lo deben dar las autoridades nominadoras de las instituciones públicas y privadas, así como los funcionarios judiciales, que son los encargados de generar confianza a las víctimas sobre la respuesta estatal ante la violencia de género. Por tanto, como garantía de no repetición, se instará a los funcionarios judiciales a fin de que apliquen un enfoque diferencial de género al momento de decidir cualquier asunto a su cargo. Para el efecto se oficiará al presidente del Consejo de la Judicatura, a fin de que ponga en conocimiento de los funcionarios judiciales lo dispuesto en esta sentencia.¹⁶⁹

Por tanto, la sentencia si tiene una reparación integral digna, no solo para la afectada sino para las demás mujeres que se encuentran en la misma situación, por lo que para prevenir que estos hechos se repitan los jueces y juezas ordenaron que se realicen trabajos con visión de género, previo a iniciar una campaña en rechazo a este tipo de agresiones hacia las mujeres. Además, insta a las autoridades públicas a emprender un cambio de patrones culturales que generan violencia de género.

Finalmente, es importante señalar que esta sentencia incorpora un posicionamiento de género y reconoce las relaciones desiguales de poder en que se encuentran las mujeres en sus trabajos, lo que conlleva a que sean discriminadas por sus jefes o compañeros de trabajos, por lo que, determina que en el Ecuador este tema no ha sido afrontado por el Estado, incluso muchas veces ha sido indiferente afectando a las mujeres. La sentencia incorpora normas nacionales e internacionales pertinentes y hace uso de jurisprudencia internacional que reconoce la vulneración de derechos humanos de las mujeres en su ámbito laboral. Por último, reconoce las violaciones a la que ha sido sometida la accionante y propone una reparación integral estructural, que no sirve únicamente para la actora sino también para todas las mujeres que se encuentran en la misma situación.

4.6. Sentencia No. 017-17-SEP-CC. Caso No. 1086-10-EP¹⁷⁰

La señora Marcelita Agripina Macías presentó un recurso de plena jurisdicción o subjetivo en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, ya que alega la vulneración de sus derechos al trabajo y a la igualdad y no discriminación, debido a que argumentó que al terminarle la relación laboral de 7 años, se la despojó de la principal fuente de ingresos familiares, por ser jefa de familia.

Indicó que antes de presentar el recurso contencioso administrativo inició una acción de protección que fue negada aduciendo que es un tema de mera legalidad. El

¹⁶⁹ *Ibíd.*, 48.

¹⁷⁰ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 017-17-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1086-14-EP*, 18 de enero de 2017, 1-16.

Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo No. 1 con sede en Quito desechó la demanda y confirmó la legalidad del acto administrativo que dar por terminado la relación contractual de la accionante con la entidad demandada.

Posteriormente, el Pleno del CCE negó la acción extraordinaria de protección presentada por la accionante, indicando que no existe vulneración de derechos constitucionales. Los jueces y juezas se demoraron aproximadamente 3 años en dictar la respectiva sentencia, puesto que la demanda se presentó el 11 de julio de 2014 y el fallo se emitió el 18 de enero de 2017.¹⁷¹

De acuerdo al análisis realizado a la sentencia, se observa que la Corte Constitucional identificó lo dispuesto por la Constitución respecto al derecho al trabajo y aquella norma que señala que para ingresar al servicio público se debe participar en un concurso de méritos y oposición con excepción de los cargos de elección popular de libre nombramiento y remoción.¹⁷² A su vez, no se observa que las autoridades constitucionales brinden un análisis de normas internacionales que identifiquen la vulneración o no de los derechos humanos de las mujeres que son jefas de familia.

En la sentencia se ubica jurisprudencia de la propia CCE en la que se refiere que el derecho al trabajo es un derecho social y económico, pero no refleja un análisis específico del derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

Además, en la sentencia no se identifica si la accionante fue despedida por razones de relaciones desiguales de poder en la vida de las mujeres, por lo que tampoco se ubicó si hubo factores de discriminación al momento de despedir a la accionante de su puesto de trabajo.

Adicionalmente, en la decisión constitucional no se observa que la misma este construida a partir de la incorporación del enfoque de género y derechos humanos, tanto así, que no existen argumentos que contrarresten los razonamientos de la accionante en los cuales indica que las autoridades no tomaron en cuenta que ella es el único sustento para su familia. La sentencia tampoco tiene un posicionamiento de género ni otorga una concepción de los derechos humanos de las mujeres.

Finalmente, los jueces y juezas constitucionales niegan la acción extraordinaria de protección bajo el sustento de que la accionante tenía un contrato de servicios ocasionales que no genera estabilidad laboral en el sector público.

¹⁷¹ *Ibíd.*

¹⁷² Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 228.

De esta forma, la sentencia aborda el tema de los contratos ocasionales y señala que ninguna persona puede tener estabilidad laboral con este tipo de contratos, pero al momento de argumentar si existía o no vulneración al derecho al trabajo debió hacerlo con un enfoque de género y de derechos humanos, tomando en cuenta las relaciones de desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito laboral, y más cuando sostienen que son cabeza de hogar.

4.7. Sentencia No. 253-16-SEP-CC. Caso No. 2073-14-EP¹⁷³

La abogada Emma Isabel Aguaguña presentó acción de protección en contra del director general de Recursos Humanos del Ejército Ecuatoriano, a través de la cual impugnó el oficio No. 2014-010-E1, que indica que no es idónea para el proceso de selección de aspirantes al curso de oficiales especialistas en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, por una enfermedad ginecológica; por tanto, la accionante señaló que se le han vulnerado sus derechos a la igualdad y no discriminación por ser mujer, al trabajo y al debido proceso.

Adicionalmente, indica que fue víctima de discriminación por un supuesto cáncer de útero que fue detectado en un examen médico equivocado, circunstancia que no le permitió continuar con el proceso de selección en el que estaba participando.¹⁷⁴

Menciona que la práctica reiterativa del papanicolaou, no solo puede alterar la veracidad de los resultados, sino que también pone en riesgo la salud de la paciente, hecho del cual fue advertida por sus médicos particulares y por lo cual se rehusó a someterse al tercer examen solicitado por las autoridades de la Escuela Militar.¹⁷⁵

La jueza de primera instancia de la Unidad de Contravenciones de Tránsito del Centro Histórico de Pichincha, sin realizar un análisis exhaustivo, y sin incorporar un enfoque de género y derechos humanos, negó la acción indicando que no cumple con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, misma que menciona:

La acción de protección de derechos no procede:

1. Cuando de los hechos no se desprenda que existe una violación de derechos constitucionales. [...]

¹⁷³ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 253-16-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 2073-14-EP*, 10 de agosto de 2016, 1-38.

¹⁷⁴ *Ibíd.*, 5.

¹⁷⁵ *Ibíd.*, 28.

3. Cuando en la demanda exclusivamente se impugne la constitucionalidad o legalidad del acto u omisión, que no conlleven la violación de derechos.
4. Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz.¹⁷⁶

En este sentido, se observa que la autoridad no realizó un examen de los hechos del caso como para poder negar la acción de protección, según lo dispuesto en la norma señalada, así como también, sin el respectivo análisis la jueza no puede determinar que la demanda no conlleva violación de derechos, y por último, según los hechos relatados por la accionante, es indiscutible que por ser el demandado una institución del Estado, corresponda a un acto administrativo, por lo que en ningún sentido la acción podía ser negada amparada en el artículo citado anteriormente.

Consecutivamente, la accionante interpuso recurso de apelación, el mismo que fue negado por la jueza de primera instancia; por lo que, la accionante presentó acción extraordinaria de protección, que fue nuevamente negada por la jueza de instancia, sin tener la competencia para inadmitir la misma, por lo que la accionante presentó dicha garantía directamente en las oficinas de la CCE.

Ahora bien, el Pleno de la CCE aceptó la garantía jurisdiccional, declaró la vulneración de los derechos al debido proceso en la garantía de la motivación, a la tutela judicial efectiva a la seguridad jurídica, a la integridad personal y al derecho al trabajo; y, dispuso la reparación integral a favor de la accionante.¹⁷⁷ Es necesario señalar que la CCE se demoró aproximadamente dos años en resolver el caso, la demanda ingresó el 23 de septiembre de 2014 y la sentencia se dictó el 10 de agosto de 2016.

La entidad demandada en sus escritos no incluye argumentos de género y/o derechos humanos, menciona que el caso debe ser rechazado, puesto que la sentencia impugnada no vulnera derechos constitucionales. Además, expone que la negativa de la aspirante de someterse a un tercer examen de papanicolaou era fundamental a la hora de ratificar el segundo diagnóstico emitido por los médicos de la escuela militar, que tenía como resultado ratificar la calificación de no idónea.¹⁷⁸

Respecto al tercero con interés, el abogado Édison Tenempaguay, en representación del ministro de Defensa, indica que la legitimada activa no goza de un

¹⁷⁶ Ecuador, *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, art. 42, núm., 1, 3 y 4.

¹⁷⁷ *Ibíd.*, 1-38.

¹⁷⁸ *Ibíd.*, 27.

derecho adquirido sino de una mera aspiración, ya que no aprobó el procedimiento al que decidió someterse junto con los otros aspirantes.¹⁷⁹

Ahora bien, respecto a las normas nacionales se observa que los jueces y juezas constitucionales fundamentaron la sentencia basándose en que el ejercicio de los derechos se regirá por el principio que señala que todas las personas son iguales y gozaran los mismos derechos, deberes y oportunidades; y, que nadie será discriminada por razones que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.¹⁸⁰ En esta forma, las autoridades de la CCE asumen a la igualdad como principio.

Así también, en la sentencia se realiza un análisis del derecho al trabajo fundamentándose en la Constitución, indicando que el trabajo es un derecho y un deber social, por lo que el Estado debe reconocer todas las modalidades del trabajo basándose en la igualdad y no discriminación de las trabajadoras y trabajadores.¹⁸¹

Después, oportunamente, analizan el derecho a la integridad personal, reconocido en la Constitución, el mismo que determina que se debe reconocer y garantizar a las personas la integridad física, psíquica y moral.¹⁸²

Al analizar estas normas nacionales, los jueces y juezas se refieren de manera general a hombres y mujeres, no realizan un análisis más específico para el caso de las mujeres, que en este caso se les afecta su igualdad y su integridad puesto que para poder obtener un cupo académico necesitan realizarse un examen ginecológico.

Adicionalmente, los jueces y juezas para presentar sus argumentos se refieren a la Convención Americana de Derechos Humanos que indica que “toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”.¹⁸³

Asimismo, se refieren al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece que el derecho a trabajar es la oportunidad que tiene toda persona para ganarse la vida en un trabajo escogido o aceptado.¹⁸⁴ También, se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que indica que toda persona tiene derecho

¹⁷⁹ *Ibíd.*, 6.

¹⁸⁰ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 11.

¹⁸¹ *Ibíd.*, arts. 33 y 325.

¹⁸² *Ibíd.*, art. 66.

¹⁸³ OAS Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, adoptado: 22 de noviembre de 1969, en vigor: 18 de julio de 1978, ratificado por Ecuador: 8 de diciembre de 1977, art. 5.

¹⁸⁴ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, art. 6.

al trabajo, el cual es de libre elección y debe tener condiciones equitativas y satisfactorias conforme la dignidad humana.¹⁸⁵

De igual forma que en las normas nacionales, los jueces con los estándares internacionales de derechos humanos se refieren al derecho al trabajo en general, no aterrizan en el derecho al trabajo de las mujeres.

En relación a la jurisprudencia que se utiliza en la sentencia, se desprende que la Corte Interamericana de Derechos Humanos estableció que la integridad física se refiere a la plenitud corporal del individuo, pues toda persona debe ser protegida contra agresiones que afecten su salud.¹⁸⁶

Se utiliza también la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional Colombiana, misma que indica que la integridad física es la prolongación del derecho a la vida, relacionada directamente con la dignidad humana.¹⁸⁷

Después, se utiliza la jurisprudencia emitida por la misma CCE, que en relación al derecho al trabajo indica que constituye una necesidad humana, que debe ser tutelada por el Estado, a través de políticas públicas para proteger a las trabajadoras y trabajadores.¹⁸⁸

En relación a la jurisprudencia nacional e internacional que se usó en la sentencia, cabe mencionar que la misma es oportuna para el derecho al trabajo y a la integridad de las personas; sin embargo, no es específica para el género femenino, la CCE debió aplicar jurisprudencia sobre enfoque de género.

Por otro lado, es importante indicar que la CCE omitió analizar como los militares objetivizaron a la mujer, negándole su capacidad de sujeto, puesto que al realizarle el examen del Papanicolaou atentaron contra su dignidad, tanto así, que la CCE indicó que las autoridades de la escuela militar no garantizaron la integridad física y psicológica de la accionante.

Asimismo, del análisis de la sentencia se determina que los jueces y juezas no ubicaron las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación de derechos, así como tampoco identificaron los factores de discriminación en la vida de las mujeres para poder ingresar a trabajar en las instituciones militares.

¹⁸⁵ ONU Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, art. 23.

¹⁸⁶ Corte IDH, “Sentencia de 29 de julio de 1988”, *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, 29 de julio de 1988, párr. 120, http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf.

¹⁸⁷ Corte Constitucional de Colombia, “Sentencia T-881/02”, *Acción de tutela*, 17 de octubre de 2002, 30.

¹⁸⁸ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 093-14-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1752-11-EP*, 04 de junio de 2014, 20.

En la decisión constitucional los jueces y juezas aportan con conceptos nuevos acerca del derecho al trabajo, pero no especifican ni analizan el derecho al trabajo en la vida de las mujeres. Pese a que el caso se trata de la vulneración de la igualdad y no discriminación en el trabajo de una mujer, la CCE no analiza dicho derecho, razón por lo cual, la sentencia tampoco contiene la palabra género y no se posicionan en alguna teoría que refleje este enfoque.

Respecto al enfoque de derechos humanos, se observa que la CCE analiza el derecho a la integridad de la accionante, sin un enlace en el derecho económico social y cultural a la educación y al trabajo; y, respecto a la dignidad maneja una visión iusnaturalista.

En relación a la reparación integral, se mira que la CCE dispone que se deje sin efecto el oficio que descalifica a la mujer como postulante para ingresar a la Escuela Militar y exhorta a las Fuerzas Armadas a revisar las políticas y normas internas para la selección de personal con el fin de que no se afecte la integridad de las personas.

Conforme lo señalado en el párrafo anterior, se observa que la sentencia contiene una reparación integral, que cumple parcialmente con el enfoque en género y en derechos humanos, pues no propone una reparación estructural que sirva para todas las mujeres que se encuentran en la misma situación, además pese a que la accionante alega que se ha vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación, la reparación no se enfoca en dicho derecho vulnerado.

Finalmente, en este caso se observa que los jueces y juezas se enfocan en la vulneración al derecho a la integridad, pero no se encargan del derecho a la igualdad y no discriminación alegado por la accionante; además, la sentencia contiene parcialmente los enfoques de género y derechos humanos, puesto que no se ubica en una corriente o teoría feminista por el derecho al trabajo de las mujeres, y a pesar que utiliza jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la cual se determina la dignidad de las mujeres, la CCE no realiza un análisis sobre el tema.

4.8. Sentencia No. 072-17-SEP-CC. Caso No. 1587-15-EP¹⁸⁹

La señora Lourdes Julieta Salinas Quevedo presentó una acción de protección en contra del Ministerio de Educación, en la que señaló que se le han vulnerado sus derechos

¹⁸⁹ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 072-17-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1587-15-EP*, 15 de marzo de 2017, 1-55.

a la estabilidad laboral, al trabajo, al libre desarrollo de la personalidad y a la igualdad y no discriminación, por cuanto, le notificaron con la supresión de su puesto de trabajo sin tomar en consideración que se encontraba en estado de gestación.

Indica que hay dos momentos en los que se vulneran sus derechos constitucionales, el primero al notificar la supresión de su partida cuando esta contaba con 33 semanas de gestación; y el segundo, al realizar el pago de la indemnización correspondiente a la supresión de su partida, cinco meses después de ser cesada en el cargo.¹⁹⁰

En primera instancia, el juez de la Unidad Judicial de Familia, Mujer Niñez y Adolescencia con sede en cantón Azogues de Cañar declaró parcialmente con lugar la demanda, disponiendo el pago de una indemnización por supresión de partida, pero no reparó ningún otro derecho relacionado con el estado de gestación de la accionante. Lourdes Salinas interpuso recurso de apelación, el mismo que fue negado en segunda instancia por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Cañar, bajo los argumentos de que no se ha vulnerado la estabilidad laboral y que el estado de gestación de la accionante fue posterior a la supresión de partidas.

Posteriormente, la CCE aceptó la acción extraordinaria de protección, declaró la vulneración de los derechos a la igualdad material en contra de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, al debido proceso en la garantía de la motivación, a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva; y, dictó medidas de reparación integral a favor de la accionante. Sin embargo, la entidad constitucional se demoró, aproximadamente, dos años en resolver el caso, la demanda fue presentada el 23 de septiembre de 2015 y el pleno de la CCE dictó sentencia el 15 de marzo de 2017.¹⁹¹

Ahora bien, en la sentencia de la acción extraordinaria de protección se identifican las normas constitucionales relacionadas con la igualdad material, con las personas que deben recibir atención prioritaria, entre ellas las mujeres embarazadas; y, con aquellas que garantizan los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, señalando que se prohíbe su discriminación en todos los ámbitos, incluidos los roles reproductivos.¹⁹²

Posteriormente, dentro del análisis de la sentencia se observa que los jueces y juezas incorporaron lo dispuesto por la CEDAW, que indica que la discriminación contra

¹⁹⁰ *Ibíd.*, 11.

¹⁹¹ *Ibíd.*, 1-55.

¹⁹² Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, arts. 11, 35, 43 y 332.

la mujer, menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de las mujeres. Así también, la CCE reconoce que la misma Convención se refiere a la estabilidad laboral y a la licencia por maternidad, impidiendo que se discrimine a las mujeres por motivos de matrimonio o de maternidad y que se vea condicionada su situación laboral.¹⁹³

Después, los operadores de justicia basan sus argumentos en la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala que la maternidad y la infancia tienen que tener cuidado y asistencias especiales.¹⁹⁴

Luego, se refieren al Convenio 183 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad, el cual insta al Estado a adoptar medidas para garantizar el trabajo de las mujeres embarazadas o lactantes.¹⁹⁵

De lo expuesto, se observa que los jueces y juezas constitucionales aplicaron las normas nacionales e internacionales más garantistas para proteger y garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en situación de lactancia, las cuales mantienen un enfoque de género y de derechos humanos.

Asimismo, en relación a la jurisprudencia utilizada en la sentencia se refieren a la propia jurisprudencia de la CCE respecto a la igualdad material, pero más pertinente es aquella que utilizan para referirse a la igualdad material de las mujeres embarazadas, indicando que el embarazo necesita una especial protección pese a que las mujeres embarazadas tengan similitudes al resto de trabajadores y trabajadoras.¹⁹⁶

Es importante señalar que la sentencia sí concibe a la mujer como sujeta de derechos, pues parte de la visión de la dignidad de la mujer. Adicionalmente, la sentencia ubica y analiza las relaciones desiguales de poder que sufren las mujeres en estado de gestación, pues indican que:

las necesidades económicas durante dicho estado son mayores y las posibilidades de conseguir puestos de trabajo en dicho estado son escasas; ante lo cual, el Estado se encuentra obligado a instaurar medidas necesarias que neutralicen cualquier tipo de efecto negativo que el embarazo pueda ocasionar en sus derechos, siendo la más importante carga a ser neutralizada, el reafirmar la posición de desigualdad en la que las mujeres han sido colocadas en la sociedad.¹⁹⁷

¹⁹³ ONU Asamblea General, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, art. 1, 11 y 12.

¹⁹⁴ ONU, Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, art. 25.

¹⁹⁵ OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad*, art. 9.

¹⁹⁶ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia N.º 309-16-SEP-CC”, 15.

¹⁹⁷ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 072-17-SEP-CC”, 43.

Por otro lado, los jueces y juezas identificaron factores de discriminación en la vida de las mujeres, estableciendo que el Estado tiene que comprometerse a tomar medidas necesarias para eliminar las desigualdades de las que son víctimas las mujeres en el ámbito laboral y asegurar la estabilidad de las mujeres en su estado de embarazo y lactancia. Además, indican que se debe garantizar la igualdad para las mujeres embarazadas en el trabajo, debido a que tiene que acceder a todos los derechos humanos para que se proteja su dignidad.¹⁹⁸

En cuanto a la reparación integral, la Corte establece que se han vulnerado los derechos a la igualdad material en contra de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, al debido proceso en la garantía de la motivación, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, por lo que, principalmente, como medida de satisfacción dispuso que la entidad accionada emita una disculpa pública para la víctima y su familia; como medida económica que se le pague los haberes dejados de percibir desde el momento de su vulneración de derechos hasta la fecha que hubiese terminado su licencia por maternidad; y, como medida de no repetición, se cambió el último párrafo del artículo 60 de la LOSEP disponiendo que para la supresión de puestos no se deben considerar los puestos que ocupen las mujeres embarazadas o aquellas que se encuentren en licencia de maternidad o al cuidado del recién nacido.

De lo expuesto se observa que la sentencia garantiza el derecho a la igualdad material en contra de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, incorpora normas nacionales e internacionales acorde al caso, identifica las relaciones desiguales de poder que sufren las mujeres en estado de gestación y establece la obligación que tiene el Estado de emitir las medidas necesarias para proteger y garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, en el ámbito laboral. Además, incorpora los enfoques de género y derechos humanos, con la única limitación de que no asumen una corriente feminista; finalmente, la CCE realiza una reparación integral que no solo se convierte en reparación personal sino en estructural para todas las mujeres, al reformar el artículo que incluye la prohibición de supresión de puestos que ocupen aquellas mujeres embarazadas.

5. Análisis global de las sentencias

¹⁹⁸ *Ibíd.*, 43.

En el análisis integral de las ocho sentencias, se observa que todos los casos se refieren a las vulneraciones del derecho al trabajo y de la igualdad y no discriminación de las mujeres, y que los argumentos de las accionantes se refieren a la discriminación que sufren en el ámbito laboral por el hecho de ser mujeres.

Así también, se observa que los jueces y juezas de la CCE para resolver los casos utilizan la normativa nacional relacionada con el derecho al trabajo y a la igualdad y no discriminación de las personas, que se encuentra determinada en la Constitución de la República, sin embargo de ello, en ninguna sentencia las autoridades constitucionales analizan la norma que específicamente se relaciona con el derecho al trabajo de las mujeres, la misma que determina que el Estado debe garantizarles igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción, eliminando cualquier tipo de violencia o acoso laboral.¹⁹⁹

Ahora bien, se observa que de las ocho sentencias, solo cinco utilizan normativa internacional, de las cuales únicamente tres se refieren a estándares internacionales con enfoque de género, como son la CEDAW y las recomendaciones generales del Comité de CEDAW. Es importante señalar que ninguna sentencia hace una articulación entre discriminación y violencia, pese a que el Comité CEDAW señala que la discriminación es una forma de violencia, así entonces, la CCE también debía invocar la Convención de Belem do Pará.

Además, se observa que en las sentencias analizadas los jueces y juezas no amplían los estándares internacionales de derechos humanos, únicamente, se encuentra la transcripción de las normas, sin darles una interpretación y argumentación más profunda, donde se desarrollen los enfoques de género y derechos humanos, para que en lo posterior sea utilizado por los operadores de justicia como jurisprudencia obligatoria.

Por otro lado, la CCE utiliza su propia jurisprudencia para referirse al derecho al trabajo y a la igualdad y no discriminación; sin embargo es muy general, analiza dichos derechos en función de las personas y no específicamente en relación a las mujeres; únicamente, en una sentencia aplica jurisprudencia que se enfoca en el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas. Así también, solo en una de las ocho sentencias utiliza jurisprudencia internacional de la Corte Constitucional Colombiana que emite criterios sobre los estereotipos de género y las discriminaciones que sufren las mujeres en sus ámbitos de trabajo por asociarlas con el rol materno y familiar.

¹⁹⁹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 331.

Al identificar si se analizan las relaciones desiguales de poder, se observa que de las ocho sentencias, dos indican que las mujeres tienen menos oportunidades de acceso y permanencia en el trabajo y que las mujeres embarazadas se encuentran en desigualdad inclusive de las otras mujeres que no están en dicha situación.

Sin embargo de lo expuesto y retomando lo señalado en el marco conceptual, en las dos sentencias se observa que el análisis sobre las relaciones de poder se enfoca parcialmente en las situaciones de jerarquización y subordinación que viven las mujeres en el ámbito laboral respecto a los hombres, por lo que, no se visibiliza completamente el problema histórico de la desigualdad de género y de las diversidades sexuales.

Respecto a la ubicación de factores de discriminación en la vida de las mujeres, de las ocho sentencias analizadas solo en tres la CCE señala que la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral es un tema que no ha sido abordado por el Estado, y que afecta gravemente a las mujeres, ya que continúan las faltas de oportunidades de trabajo para ellas, debido a la percepción social generalizada de estereotipos que señalan que la mujer debe cumplir un rol materno y familiar.

Conforme a si la sentencia aporta con una argumentación o interpretación para la comprensión del trabajo digno de la mujer, de las ocho sentencias dos indican de manera general que el derecho al trabajo es esencial para la realización de los otros derechos humanos pues es inherente e inseparable de la dignidad de toda persona; y, dos sentencias argumentan que el derecho al trabajo de la mujer ha sido atropellado por muchos años por lo que su reivindicación debe ser de manera paulatina y con esfuerzo, ya que las discriminaciones de la mujer en el ámbito laboral deben ser eliminadas en todas sus formas.

Por otro lado, de la revisión de las ocho sentencias ninguna le da un alcance o concepto a los derechos humanos; y, de las ocho solo una le da un alcance a la palabra género, puesto que, indica la diferencia entre sexo y género, señalando que “sexo se concentra en la atención al cuerpo y la naturaleza de las personas, mientras que género sirve para analizar las características especiales que se atribuyen a las personas de uno u otro sexo”.²⁰⁰

Asimismo, en las sentencias se identifica un posicionamiento limitado de género, ya que no se observa que las decisiones se alinean o analicen alguna teoría o corriente de género o feminista. En ese sentido, en el análisis de las sentencias se pudo haber retomado

²⁰⁰ Ecuador, Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 292-16-SEP-CC”, 23.

algunos de los postulados del feminismo de la igualdad, tomando en cuenta que estas teorías reconocen las luchas históricas de las mujeres y consideran que la mujer tiene la capacidad para trabajar sin que se la relacione en las tareas del hogar o con la maternidad, y que además, no se puede poner un techo de cristal en donde se la limite a crecer profesionalmente bajo los estereotipos de que ciertos trabajos o cargos gerenciales no son para las mujeres.

De la misma forma, en las sentencias se observa que la CCE tiene un manejo tradicional y limitado sobre el enfoque de derechos humanos, porque a pesar de que se refieren a varios estándares internacionales de derechos humanos, y que principalmente en las sentencias se habla sobre el principio de la igualdad y no discriminación, no amplían dichos estándares ni les da un alcance propio a los principios de derechos humanos. La CCE reproduce una comprensión evidentemente positivista y no se basa en una concepción crítica, puesto que, solo citan la normativa sin presentar argumentos motivados que indiquen la aplicación de los estándares a favor de los derechos de las mujeres, posicionándolas como sujetas de derechos.

Finalmente, se observa que solo tres de las ocho sentencias, contienen una reparación con enfoque de género y derechos humanos que no sirven únicamente para la accionante, sino que es una reparación estructural que puede ser utilizada por todas las mujeres que se encuentran discriminadas en su ámbito laboral por el hecho de ser mujer.

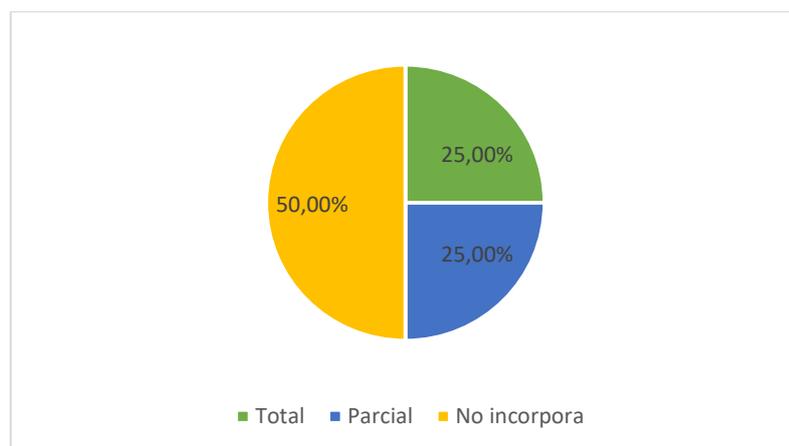
En relación a las mujeres embarazadas, en dos de las ocho sentencias se reforman los artículos 58 y 60 de la LOSEP, ordenando que en el caso de las mujeres embarazadas los contratos ocasionales duraran hasta el fin del periodo de lactancia; y, que tampoco se tomaran en cuenta para la supresión de partidas a las mujeres embarazadas o que se encuentren con permiso de lactancia, por lo que, esta decisión se la puede asumir como una medida de no repetición, puesto que garantiza que las mujeres que se encuentren en iguales condiciones no sufran lo mismo que las accionantes.

Por otro lado, de las ocho sentencias la mayoría solo cumplen con la restitución del derecho y la indemnización económica, y solo dos cumplen con las medidas de no repetición, satisfacción y rehabilitación. Sin embargo de ello, en ninguna de las sentencias se considera el testimonio de la víctima para la reparación integral, puesto que no les consultan a las accionantes lo que ellas esperan como compensación por la vulneración de sus derechos humanos.

De todo lo expuesto, se puede observar que de las ocho sentencias de acción extraordinaria de protección solo en dos se ha implementado un enfoque de género y de

derechos humanos, debido a que las mismas se desarrollaron en un lenguaje no sexista e incorporaron argumentos que toman en cuenta a las víctimas como sujetos de derechos, dejando a un lado la concepción de la mujer relacionada con los roles maternos o familiares y dando paso a las mujeres como profesionales, capaces de desarrollar su trabajo en función de sus capacidades; además, en estos fallos se toma en cuenta las relaciones desiguales de poder y se determina que la sociedad debe romper los estereotipos que vulneran los derechos de las mujeres, siendo así, que su fundamentación la realizan en una igualdad de género material y estructural y en las normas nacionales e internacionales más adecuadas que permiten garantizar el derecho al trabajo de las mujeres, en relación a su dignidad y libertad; por otro lado, en dos de los ocho fallos existe un cumplimiento parcial, y en los cuatro restantes no existe aplicación de los enfoques.

Gráfico 1

Sentencias con enfoque de género y derechos humanos

Fuente: Matriz análisis de sentencias (Anexo 2)

Elaborado por: Paola Páez

De las sentencias en análisis, se desprende que las mujeres siguen siendo vulneradas en sus espacios de trabajo o al querer ingresar en ellos, puesto que los estereotipos creados por la sociedad todavía son un peligro para ejercer plenamente los derechos humanos, ya que existen trabajos que la sociedad los cataloga únicamente para hombres, como por ejemplo ser bombero o militar, lo cual trae consigo que las mujeres tengan dificultades para conseguir esas profesiones, teniendo que ser humilladas y discriminadas en los procesos de admisibilidad, en los ascensos profesionales y en los despidos intempestivos.

Adicionalmente, es importante mencionar que en todos los casos analizados, los accionados son las instituciones públicas, quienes en su mayoría incumplen con el rol que tiene el Estado de respetar, garantizar y proteger los derechos humanos de las personas, y que además, presentan como argumento principal que se rechace la demanda por ser un acto administrativo, de lo cual se deduce que estas entidades estatales no tienen conocimientos sobre derechos humanos y género, lo cual da como resultado la vulneración de los derechos de las mujeres.

Por otro lado, todas las acciones extraordinarias de protección fueron resueltas por el Pleno de la CCE después de dos, tres, cuatro o cinco años desde que fueron presentadas, incumpliendo lo determinado en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que indica que estos casos deben ser resueltos en “ el termino máximo de treinta días contados desde la recepción del expediente para resolver la acción”,²⁰¹ por lo que, la entidad constitucional al dictar la sentencia después de tanto tiempo, deja en indefensión a las accionantes, lo cual se constituye una doble vulneración de sus derechos y trae como consecuencia que las demás víctimas no presenten la respectiva demanda por desconfianza en la justicia y por no seguir con procesos largos y tediosos, bajo la incertidumbre de que no se les respete sus derechos humanos.

Además, el cambio de jueces y juezas en los distintos periodos afecta gravemente a las accionantes, puesto que, cada vez los casos son resorteados, y se quedan represados, pues las autoridades entrantes tienen nuevas líneas de trabajo y los casos no son despachados de forma inmediata, sino hasta que se utilice la metodología aprobada por cada autoridad.

La CCE al ser la máxima entidad que administra justicia constitucional debe ser la encargada de dictar sentencias relevantes para resolver los problemas estructurales de la sociedad, pues sus sentencias son jurisprudencia vinculante para los operadores de justicia de instancia, quienes también tienen la obligación de enmarcar sus sentencias de acuerdo a lo dispuesto por la CCE y de esa forma garantizar las vulneraciones de derechos humanos, sin negar las acciones bajo el argumento de que los casos son temas de mera legalidad o que corresponden a actos administrativos.

Para finalizar, las juezas y jueces constitucionales, bajo el paradigma constitucional de Estado constitucional de derechos y justicia vigente en el país, deben asumir un rol protagónico en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, dictando

²⁰¹ Ecuador, *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, art. 63.

sentencias, en las que utilicen el enfoque de género y derechos humanos para promover procesos de interpretación y argumentación que promueven el respeto, protección y garantía de tales derechos, contribuyendo así a producir impactos y cambios en la sociedad.

6. Percepciones de las/os operadores jurídicos sobre el manejo de los enfoques

Ahora bien, para complementar los análisis de las sentencias de acción extraordinaria de protección, se realizaron diez entrevistas semiestructuradas, a los asesores y asesoras de la Corte Constitucional, encargados de la elaboración de los proyectos de sentencias, de los cuales seis son mujeres y cuatro hombres, de profesión abogadas y abogados, cinco con conocimiento en enfoque de género y ocho en enfoque de derechos humanos. Para todas estas entrevistas se contó con el consentimiento informado y en base al pedido expreso de todas las personas entrevistadas se mantiene su anonimato. (Anexo 3)

Las entrevistas se realizaron en base a un cuestionario de preguntas que se construyó teniendo en consideración los principales parámetros de análisis para dar cuenta el alcance de los enfoques de derechos humanos y género. (Ver anexo 3 Cuestionario de entrevistas a asesores constitucionales). De las entrevistas se desprenden los principales resultados que se presentan a continuación.

Sobre los derechos humanos, todas las personas entrevistadas coinciden en que estos son elementos innatos a las personas y están relacionados con la dignidad; y en relación al género, igualmente señalan que es una construcción social y que son atributos y cualidades para diferenciar los roles de cada sexo, por lo que se puede observar que reconocen los principios de los derechos humanos.

Acercas de la igualdad y discriminación, los funcionarios tienen conocimiento de los dos tipos como son la material y la formal, pero ninguno de ellos se refiere a la igualdad estructural. Además, mencionan que estos tipos de igualdad son utilizados dependiendo del caso a tratar, como por ejemplo, en las acciones presentadas por mujeres embarazadas se aplica una igualdad material. Una de las entrevistadas señaló que: “La igualdad aplicada por la Corte Constitucional en los casos relacionados con tratos desiguales y discriminatorios en el trabajo de las mujeres en su mayoría es igualdad

formal”,²⁰² lo cual se torna preocupante, puesto que como se señaló en el capítulo primero, para garantizar la igualdad de género, la formal no es suficiente, porque se debe reconocer las diferencias de las mujeres, aplicando la igualdad material.

Respecto a los instrumentos internacionales que aplica la CCE para resolver los casos de género e igualdad y no discriminación de la mujer, todos coinciden en que se aplica la Convención Belém do Para, la CEDAW, la Convención Americana de Derechos Humanos; solo uno de los entrevistados indicó que se utiliza la Recomendación N.13 de Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; sin embargo, de los análisis de casos se puede observar que la única norma que aplican es la CEDAW, y se limitan a realizar transcripciones, más no existe un análisis motivado del uso de dicha normativa en relación al caso concreto.

Además, se puede observar que las asesoras y los asesores de dicho organismo, asumen los instrumentos de derechos humanos desde una perspectiva normativa, pero consideran que tienen una preparación básica acerca de género, siendo así, el resultado de las pocas sentencias de acción extraordinaria de protección que son resueltas con dicho enfoque.

En relación con las potencialidades, límites o retos en el manejo de los enfoques de derechos humanos y género por parte de la CCE, cuatro personas indicaron que la entidad debe realizar un análisis del caso concreto desde una perspectiva más garantista que contribuya con una reforma estructural en términos de igualdad de género. Otras tres personas señalaron que existe falta de jurisprudencia nacional que sirva para resolver los casos relacionados con género; y, otros tres entrevistados indicaron que uno de los retos es realizar reparaciones integrales acordes al enfoque de género, que evidencien un verdadero resarcimiento por las vulneraciones ocurridas.

Adicionalmente, se observó que los diez entrevistados coincidieron en que se requiere una mayor capacitación en temas de género, para de esa manera desarrollar de mejor forma los argumentos de las sentencias; así como también, capacitación para mejorar las medidas de reparación integral; e impartir información sobre las sentencias de la Corte para alentar a la ciudadanía al desarrollo de una cultura en derechos humanos.

Es importante mencionar que uno de los entrevistados señaló que “A pesar de lo que se suele creer, el derecho constitucional es eminentemente conservador, y quizás los avances más significativos en las sentencias de la Corte Constitucional llegan cuando los

²⁰² Anónimo, entrevistado por la autora, 6 de junio de 2018.

escenarios sociales se exige un cambio, por ejemplo el caso Satya”.²⁰³ Esto nos demuestra como los derechos humanos son garantizados por las luchas sociales; y, nos indica que las autoridades constitucionales trabajan bajo la presión que exigen los actores sociales, pues únicamente, cuando son casos “relevantes” realizan un avance en derechos humanos, cuando debería ser al contrario, los jueces y juezas deben realizar activismo judicial que vaya más allá de la sola interpretación de los derechos, con la intención de generar un cambio en la legislación, la jurisprudencia y la sociedad.²⁰⁴

Se debe mencionar que al realizar estas entrevistas en un periodo en que los jueces y juezas eran evaluados, las personas entrevistadas se limitaron a responder algunas preguntas, pues no querían emitir criterios respecto a si la CCE cumple su deber de aplicar los enfoques de derechos humanos y género en las sentencias constitucionales, a pesar de que su identidad es anónima.

En conclusión, tanto del análisis de los casos, como de la entrevistas realizadas a los y las funcionarias de la Corte Constitucional, se desprende que en las sentencias extraordinarias de protección relacionadas con la igualdad y no discriminación para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres, se aplica de forma limitada el enfoque de género y derechos humanos, ya que asumen los derechos humanos desde una visión *juspositivista* sin mirar los alcances que pueden tener en su dimensión histórica y cultural; y en cuanto al de género se limita a una visión de protección a la mujer y mirada desde la condición especial y vulnerabilidad, pero no desde la noción de sujetos de derechos. Además, resulta claro que no ha existido capacitación sobre los enfoques y por ello no existe jurisprudencia ni lineamientos para garantizar la aplicación de los mismos, y en ese sentido otorgar una reparación integral digna para las mujeres y evitar que se sigan vulnerando los derechos humanos de las mujeres.

Es importante señalar que los jueces, juezas, asesores y asesoras de la entidad constitucional, al elaborar las sentencias no deben centrarse únicamente en un contexto jurídico, que se base únicamente en el análisis de leyes, reglamentos y manuales, sino más bien, crear un análisis abierto que contenga perspectiva de derechos humanos y de género,²⁰⁵ que como se señaló en el primer capítulo involucra analizar las relaciones de

²⁰³ Anónimo, entrevistado por la autora, 10 de junio de 2018.

²⁰⁴ David López Soto, “Activismo judicial en el derecho procesal de trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, no. 11 (2010): 37.

²⁰⁵ FLACSO, *Violaciones, derechos humanos y contexto: Herramientas propuestas para documentar e investigar. Manual de Análisis de Contexto para Casos de Violaciones a los Derechos Humanos* (Ciudad de México: FLACSO/ International Bar Association’s Human Rights Institute, 2017), 58.

poder entre hombres y mujeres, la construcción cultural y social de lo que es ser mujer, las actitudes, comportamientos y características que se consideran adecuadas para cada sexo; así como también, la igualdad y no discriminación de la mujer en función de su dignidad y libertad.

Capítulo tercero

Lineamientos para la incorporación de los enfoques de derechos humanos y género

En este capítulo se plantean lineamientos para aplicar los enfoques de género y derechos humanos en las sentencias constitucionales relacionadas con la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres; y una guía de formación encaminada a operativizar dichos lineamientos.

Para la formulación de estos lineamientos se toma en consideración los principales elementos el marco conceptual y el de protección, así como los resultados del análisis de las sentencias, realizados en los capítulos precedentes. Además, se recogen los aportes de las diez entrevistas realizadas a las y los asesores constitucionales y a cuatro mujeres académicas expertas en género y derecho laboral.

1. Formulación de lineamientos

Sobre la base del marco conceptual y de protección del derecho al trabajo de las mujeres y del principio de igualdad y no discriminación, así como las principales constataciones y sobre todo limitaciones que se establecieron en el análisis de las sentencias de acción extraordinaria de protección emitidas por la CCE, y teniendo como referente algunas propuestas que se han trabajado para la incorporación del enfoque de género,²⁰⁶ a continuación se proponen tres tipos de lineamientos: uno para incorporar el enfoque de derechos humanos, otro para el enfoque de género; y, otro para la articulación de los dos enfoques.

1.1. Lineamiento para incorporar el enfoque de derechos humanos

En este lineamiento se desarrollarán elementos que se deben incorporar en las

²⁰⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género* (Ciudad de México: Suprema Corte, 2013), 79-80. Y Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, y *Herramientas para la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, en la elaboración de sentencia relativas a delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer*, 11-58.

sentencias constitucionales para que tengan una perspectiva de derechos humanos, por lo que se va a trabajar a partir del concepto de derechos humanos asumiéndolos como procesos emancipatorios, para después, enfocarse en el principio de igualdad y no discriminación a las mujeres, poniendo énfasis en la igualdad material y en la igualdad estructural, ya que las sentencias no solo deben dictarse para un caso concreto, sino para que resuelvan los problemas y vulneraciones de las demás mujeres que sufren discriminaciones en sus trabajos por motivos de género. Además, se debe relacionar el principio de la igualdad y no discriminación, con la dignidad de las personas, que es el eje de los derechos humanos, tomando en cuenta a las mujeres como sujetas de derechos, con la capacidad de exigir el cumplimiento de los mismos; y finalmente, las obligaciones que tiene el Estado de garantizar, respetar y promover los derechos humanos de las mujeres.

De esta forma, las líneas de acción que se propone para que sean incorporadas en una sentencia que contenga perspectiva en derechos humanos son las siguientes:

- **Asumir los derechos humanos desde una visión amplia y crítica:** la sentencia debe desarrollarse a partir de la comprensión de los derechos humanos como procesos que condensan luchas personales y sociales por y para la dignidad. Se insertan en marcos normativos que buscan develar la tensión entre derechos reconocidos y prácticas sociales que condicionan su práctica efectiva y que analizan por tanto de manera permanente las relaciones de poder y siempre optan por las personas o colectivos más débiles.
- **Identificar a los sujetos de derechos y los obligados:** es imperativo que en todo análisis de casos se identifique a los sujetos de derechos, que son las personas titulares de los derechos y quienes deben ser asumidas no como meros objetos de prestación o asistencia, sino como personas con capacidades que deben potenciarse, promoverse y garantizarse; se debe tomar en cuenta la diversidad de los sujetos; e identificar al obligado que es el Estado, el cual tiene la obligación a través de sus agentes de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos, y a la vez tiene la obligación de velar porque los terceros particulares respeten estos derechos. El énfasis en este caso estaría en ubicar la responsabilidad estatal por acción u omisión.
- **Determinar los derechos humanos de las mujeres:** se debe comprender que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que ellos tienen una aplicación

desde la especificidad, es decir de las necesidades propias de las mujeres. En este marco es fundamental analizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres que obliga a reconocer el alcance de la igualdad formal, material, la no discriminación y los problemas estructurales que las excluyen. Además, es necesaria la aplicación del concepto de interseccionalidad, que obliga a mirar las múltiples diferencias que se interceptan y que pueden agudizar los procesos de discriminación y violación a los derechos de la mujer. Es así que, al identificar a las sujetas diversas de derechos se debe tener presente el género, la raza, religión, edad, etnia, orientación sexual, etc., no como categorías aisladas sino interrelacionadas.

- **Identificar y utilizar los más altos estándares internacionales de derechos humanos:** los operadores jurídicos deben realizar el análisis de los casos a partir de los derechos y obligaciones previstos en los principales instrumentos de protección de derechos humanos como son las declaraciones, los pactos y convenciones internacionales de derechos humanos, así como también las observaciones generales y de país de los Comités de los Tratados de Derechos Humanos, y los informes temáticos de los procedimientos especiales de Naciones Unidas, que son criterios que se constituyen interpretación autorizada sobre el alcance de los tratados y convenios internacionales de derechos humanos.²⁰⁷ A partir de este análisis ubicar los estándares que garanticen el mayor nivel de protección a las personas.
- **Conocer y promover los principales estándares internacionales sobre la igualdad de género:** Es imperativo que los operadores de justicia, al analizar los casos relacionados con las mujeres trabajadoras, identifiquen y apliquen instrumentos específicos de protección como son: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su protocolo facultativo; así como también, la Observación General No. 23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, las Observaciones Generales del Comité CEDAW y los Convenios de la OIT relacionados con el trabajo de las mujeres.
- **Identificar los elementos necesarios para una reparación adecuada:** los operadores tienen que dictar sentencias en las que una vez que se ha identificado

²⁰⁷ *Ibíd.*, 23.

la violación del derecho constitucional se declare la misma y concomitantemente se dispongan todas las medidas de reparación integral contempladas en el ordenamiento nacional e internacional, como son las de: restitución, rehabilitación, satisfacción, indemnización o compensación, y de no repetición. Además, deben utilizar las recomendaciones realizadas al Estado desde el Sistema de Protección Internacional.

1.2. Lineamientos para el enfoque de género

Al crear lineamientos para la incorporación del enfoque de género se tomarán en cuenta los conceptos utilizados en el primer capítulo de esta tesis, como son el género relacionado con las mujeres, la igualdad de género, feminismos, estereotipos y las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

Este lineamiento tiene como objetivo que los funcionarios y las funcionarias de la Corte Constitucional, manejen los elementos necesarios y los estándares internacionales para aplicar un enfoque de género al momento de resolver los casos relacionados con la igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo de las mujeres; y, así, elaborar sentencias garantistas y género sensitivas. En este sentido, las acciones que se recomienda implementar son las siguientes:

- **Identificar los conceptos y principales teorías acerca del enfoque de género:** para desarrollar una sentencia con perspectiva de género se tiene que conocer los conceptos de género y sexo y su diferencia, la lucha histórica de las mujeres y el significado de ser mujer. Después, se debe identificar las distintas teorías de los feminismos y promover el alcance de los planteamientos del feminismo por la igualdad y el de la diferencia para promover la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres. El manejo de estos marcos teóricos permitirá contar con un marco que facilite el análisis de las implicaciones específicas que puede tener la violación del derecho al trabajo tomando en consideración la construcción social y cultural de la diferencia sexual.
- **Identificar los contextos y factores que dan lugar a la desigualdad por género de las mujeres y el cruce interseccional que lo condiciona:** se deben conocer los distintos contextos y factores que dan lugar a la discriminación por motivos de género. Para esto, los funcionarias y funcionarios de la CCE deben tener

presente que las mujeres son diversas, por lo que, no se debe analizar los hechos del caso solo por su género, sino también considerando las formas específicas y agravadas de violación que se pueden generar por su edad, su condición económica, su religión, su etnia, su situación migratoria, entre otras.

- **Identificar las relaciones de poder entre los géneros:**²⁰⁸ es relevante que al analizar un caso relacionado con la vulneración de derechos de las mujeres se observe las relaciones de poder que existen en la sociedad, pues a través de los hechos del caso se deben visualizar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres; y los procesos de subordinación que promueven la discriminación en el trabajo por motivos de género.
- **Incorporar lenguaje no sexista:** se debe utilizar un lenguaje apropiado al desarrollar la sentencia constitucional, debido a que si no se lo utiliza se estaría presentando una doble discriminación hacia la accionante; tanto así, que en los fallos se debe tener cuidado de presentar expresiones de jerarquía, subordinación, discriminación o que desvaloricen a la mujer.²⁰⁹
- **Ausencia de prejuicios y estereotipos de género:** las sociedades a lo largo de los años han fomentado prejuicios y estereotipos que discriminan a la mujer, como por ejemplo, el que una mujer trabaje como bombero, ya que es un trabajo de fuerza creado solo para los hombres. Los funcionarios y funcionarias que elaboren sentencias deben tomar conciencia del grado de interiorización personal y social que tienen estas construcciones culturales y no replicarlas, ya que caso contrario, estarían impidiendo que las mujeres accedan a la justicia en condiciones de igualdad.²¹⁰ Se busca que se eliminen los prejuicios y estereotipos creados por las conductas de la sociedad, que se basan en la inferioridad o superioridad de los géneros.
- **Realizar una reparación género sensitiva:** para realizar una reparación integral con enfoque de género se debe partir del requerimiento de la propia persona afectada por la violación y qué es lo que ella considera necesario para seguir con su proyecto de vida, lo cual se debe articular con el análisis de todos los daños materiales e inmateriales que causó la violación al derecho. Toda sentencia debe incorporar de manera explícita la determinación de medidas de restitución,

²⁰⁸ *Ibíd.*, 42.

²⁰⁹ *Ibíd.*, 44.

²¹⁰ *Ibíd.*, 46.

rehabilitación, satisfacción, indemnización o compensación, y de no repetición elaboradas bajo la perspectiva de género, es decir reconociendo y distinguiendo los daños generales y los específicos que enfrentaron las mujeres por su condición, y determinando, a partir de los mismos y de la propia percepción de quien lo enfrente, las formas más efectivas de resarcir y enfrentar la afectación. Además, las medidas no deben enfocarse únicamente en la persona afectada, sino también en sus familiares y demás personas afectadas.

1.3. Lineamientos de articulación de enfoques

En este acápite se va a realizar la conexión de los elementos propuestos en párrafos anteriores, para incorporar los enfoques de género y de derechos humanos, a través de la elaboración de una herramienta que contenga los pasos necesarios para implementar el análisis, argumentación y decisión de una sentencia constitucional garantista y género sensitiva. Para esta propuesta se articulan los lineamientos anteriores y se toma como referente la propuesta planteada por el Protocolo para juzgar con perspectiva de género.²¹¹

En las entrevistas realizadas a varias académicas ecuatorianas (Ver anexo 4: Cuestionario de entrevistas a mujeres académicas), que tienen amplio conocimiento y trayectoria laboral en derechos humanos, y que además dictan cátedras sobre derechos humanos, derecho al trabajo, derechos constitucionales y género en las universidades ecuatorianas y en el exterior, todas coinciden, que no existe un protocolo o pautas a seguir para incorporar las perspectivas de derechos humanos y género en las sentencias de la CCE que tengan relación con la vulneración de los derechos de las mujeres, por lo que se torna necesario crear una herramienta que sirva como guía para que los funcionarios y funcionarias de la CCE, incorporen dichos enfoques en la interpretación y argumentación de los fallos constitucionales.

En este sentido, para incluir estos enfoques se propone dividir el análisis sustentador de la sentencia en cuatro bloques, el primero se refiere a los hechos, el segundo a determinar los derechos vulnerados, el tercero a la interpretación y argumentación, y el cuarto a la decisión y reparación integral; por lo que cada bloque tendrá elementos particulares de análisis que se describen a continuación:

²¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 79-80.

El análisis de los hechos del caso consiste en la descripción de acciones u omisiones que dieron lugar a la vulneración de derechos, por lo que, se debe identificar claramente quienes son las accionantes y los accionados, y cuáles son sus posicionamientos. A partir de las situaciones fácticas descritas se debe identificar la existencia de relaciones de poder que existen, para ello resulta esencial ubicar los acontecimientos y el contexto social, económico, político y cultural en que se desarrollaron. El análisis de los hechos debe realizarse hacerse sin prejuicios en contra de la mujer y dejando a un lado los estereotipos que las discriminan y vulneran sus derechos humanos.

La identificación de los derechos vulnerados consiste en analizar cómo los hechos relatados comportan una afectación o violación a alguna de las dimensiones del derecho al trabajo garantizados por el marco nacional e internacional de protección, y determinar las afectaciones que estos producen al principio de la igualdad y no discriminación, estableciendo y caracterizando las formas específicas de distinción, exclusión o restricción basada en el género, y las consecuencias, ya sea por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales de la mujer. Además, es fundamental mirar como esta afectación específica puede estar articulada con la violación de derechos conexos, ya sean estos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y colectivos, pues se debe tener presente las relaciones de interdependencia de los derechos humanos, puesto que “El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás”.²¹²

En cuanto a la interpretación y argumentación, se debe partir asumiendo que interpretar es dar un significado a una formulación normativa y argumentar es una relación de proposiciones que justifican algo, siendo así, que toda interpretación se puede y debe argumentar y toda argumentación es susceptible de ser interpretada.²¹³

En este sentido, existen dos formas de interpretar, la declarativa y la correctora en general, siendo así que la primera es una interpretación en donde su significado es literal, es inmediato y se desprende del uso común de las palabras; por otro lado, la interpretación

²¹² Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, “Qué son los derechos humanos”, *Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos*, accedido 22 de septiembre de 2017, párr. 6, <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>.

²¹³ Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Guía de argumentación con perspectiva de derechos humanos* (Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011), 21-22.

correctora es aquella que corrige la voluntad de la persona legisladora, es un tipo de interpretación normativa que no es literal, esta a su vez se clasifica en tres tipos: la que apela a la voluntad, donde no es factible hacer una interpretación literal porque la intención del legislador era distinta; la apagógica que indica que sí se interpreta de forma literal se llegaría a una conclusión distinta; y la que apela a la naturaleza de las cosa que no es literal puesto que no se ajusta a la realidad.²¹⁴

Así también, se encuentran otros tipos de interpretación como la extensiva que es aquella que amplía el significado de los términos; la restrictiva que se refiere al significado literal y excluye ciertos supuestos de hecho; la sistemática que deduce el significado de la norma jurídica, unas veces en su conjunto y otras en el subsistema del derecho; la histórica que como su nombre lo dice recurre a la historia, al tiempo que se creó la disposición; y, la evolutiva, que es aquella que le da a la norma un significado de acuerdo al momento que se la interpreta, distinto al que tuvo originalmente, es decir adapta el contenido al contexto actual.²¹⁵

En esta misma línea, interpretar en derechos humanos y género significa hacer uso de los principios, puesto que la función de ellos es explicar, justificar, legitimar y controlar el poder.²¹⁶ De esta forma, se encuentra el principio *pro homine*, mismo que interpreta la norma en la versión más protectora de la persona, y en género sería el más favorable a los derechos de la mujer. También se encuentra el *pro libertatis*, que es aquel que se debe usar en el sentido más propicio a la libertad, por lo que en caso de que las víctimas sean mujeres o personas discriminadas se debe hacer un énfasis especial en este principio para que no se limiten o restrinjan los derechos de ellas.²¹⁷

Adicionalmente, existe el principio de interpretación expansiva o progresiva, el cual indica que entre varias exégesis de la norma debe preferirse la interpretación que otorgue un sentido amplio y no restrictivo; así como también el principio de interacción, que indica que debe aplicarse el derecho internacional más tutelar o en su caso las reglas nacionales que complementen o mejoren las internacionales. Además, si la CRE no reconoce completamente sus derechos, se debe realizar una interpretación supranacional para integrar el análisis, por ejemplo, si existe un vacío o contradicción en la

²¹⁴ *Ibíd.*, 25.

²¹⁵ *Ibíd.*, 26-29.

²¹⁶ Rogelio López, “La interpretación y argumentación judicial en la defensa de los derechos fundamentales”, *Revista: Programa de maestrado en Ciencia Jurídica da Fundinopi* (s.f): 245.

²¹⁷ Néstor Sagués, *La interpretación de los derechos humanos en las jurisdicciones nacional e internacional* (Buenos Aires: Anticipo de “Anales”, 1998), 6-10.

interpretación de la norma sobre discriminación hacia la mujer, se deberá acudir a lo señalado por la CEDAW en el sistema de Naciones Unidas, la Convención de Belem do Pará a nivel interamericana y los convenios de la OIT en lo que sea correspondiente al derecho al trabajo.²¹⁸

Así también, existe el principio de universalidad, que menciona que ningún Estado debe negarles a las personas sus derechos humanos, así pues, en el enfoque género, los Estados deben reconocer completamente los derechos de las mujeres sin discriminaciones tanto por su género como por sus nacionalidades. De igual forma, existe el principio de indivisibilidad de los derechos humanos que indica que los derechos son interdependientes y que al gozar un derecho no se puede violar o negar otro.²¹⁹ Es decir las mujeres pueden ejercer más de un derecho a la vez, pues no solo se les debe garantizar el trabajo y dejar de lado la seguridad social o sus libertades, son sujetas de todos los derechos humanos, sin ningún tipo de restricción.

Finalmente, para complementar la interpretación de derechos humanos y género, se debe señalar que en el principio *in dubio pro operario* debe aplicarse la disposición más favorable a la persona trabajadora,²²⁰ siendo así, que en los casos sobre género debe darse prioridad a lo que más le favorezca a la mujer dejando de lado los estereotipos que la mujer no puede hacer trabajos pesados como los hace el hombre y que por eso no tiene derecho a una mejor remuneración o ascenso laboral.

Ahora bien, para argumentar en derechos humanos se debe realizar un método de desempaque, el mismo que consiste en estructurar el análisis del caso desde la identificación de los derechos y obligaciones, empezando por los hechos del caso, luego la desagregación de los derechos a analizar, la identificación de las obligaciones generales y los elementos institucionales para el ejercicio de los derechos, esto a partir de la ubicación de la normativa pertinente y de los estándares internacionales de derechos humanos, utilizando una metodología analítica.²²¹

Asimismo, argumentar con perspectiva de género corresponde analizar y justificar el problema central en función de los estereotipos de género y la desigualdad de facto que

²¹⁸ *Ibíd.*

²¹⁹ *Ibíd.*

²²⁰ Edgar Carpio, “Interpretación de principios fundamentales”, *Edgar Carpio*, 27 de septiembre de 2019, file:///Users/Pao/Downloads/Dialnet-LaInterpretacionDeLosDerechosFundamentales-5084770.pdf.

²²¹ *Ibíd.*, 34.

existe entre mujeres y hombres.²²² Es decir, al argumentar con enfoque de género se tiene como finalidad observar las relaciones desiguales de poder establecidas en la sociedad y garantizar el ejercicio de derechos de las mujeres, reconociendo la lucha histórica de las mismas.²²³

Además, la correcta argumentación en derechos humanos y género permite que las Cortes adecuen los derechos y sus interpretaciones de forma dinámica y progresiva, evitando ambigüedades, vacíos, lagunas o contradicciones en la aplicación de los derechos, y permitiendo a través de ello su funcionabilidad, pese a los cambios en los contextos políticos, económicos, jurídicos y sociales.²²⁴

En este sentido, una argumentación con perspectiva en derechos humanos y género es aquella que expone razones sustentadas en garantías y respaldos que deben determinar los alcances de los derechos fundamentales, demostrar si hay cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones del Estado y establecer medidas que reparen los derechos vulnerados. Además, al contemplar los enfoques de género y derechos humanos deben tomar en cuenta la valoración jurídica de las diferencias, orientándose al cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.²²⁵

Y finalmente, el cuarto apartado se refiere a la reparación integral atribuible tanto a las entidades estatales como a los agentes privados; y que consiste en la obligación de reparar el daño sufrido por la accionante mediante un conjunto de medidas,²²⁶ entre ellas la restitución, rehabilitación, satisfacción, indemnización y de no repetición, las mismas que deben realizarse bajo un enfoque de género, tomando en cuenta el testimonio de la víctima, su proyecto de vida y su dignidad. Además, según Guillerot se debe considerar ¿Cuál fue el daño? ¿Quién lo cometió? ¿En contra de quién? ¿Por qué se cometió? ¿Cuál fue el impacto?, al analizar y responder estas preguntas se puede asegurar una reparación con perspectiva de género y derechos humanos, puesto que la reparación con estos enfoques construye la verdad de los casos a través de la identificación de los daños de

²²² Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Fundar: Centro de Análisis e Investigación, *Estudio comparado sobre argumentación jurídica con perspectiva de género* (Ciudad de México: Fundar, 2010), 11-13.

²²³ Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Guía de argumentación con perspectiva de derechos humanos*, 29.

²²⁴ Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Fundamentos teóricos de los derechos humanos* (México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011), 33.

²²⁵ Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Guía de argumentación con perspectiva de derechos humanos*, 29-30.

²²⁶ Julie Guillerot, *Reparaciones con perspectiva de género* (Ciudad de México: OACNUDH, 2010), 24.

manera profunda y compleja, ya que no solo se refiere a las vivencias de las mujeres sino también es un examen de las discriminaciones que ellas sufren en la cotidianidad.²²⁷

Así mismo, es necesario que se adopten medidas para que las mujeres vulneradas participen en el proceso de reparación, a través de medios aceptables según su cultura y religión, para de esa forma promover una participación libre y significativa que garantice una experiencia que sea beneficiosa para la víctima y no perjudicial.²²⁸

De esta forma, en la restitución se busca devolver a la accionante a la situación anterior a la vulneración de derechos,²²⁹ por lo que en el caso de las mujeres que fueron despedidas intempestivamente, corresponde restituir las a su lugar de trabajo garantizando sus derechos humanos al trabajo y a la seguridad social. Por otro lado, la rehabilitación debe brindarle a la víctima medidas que hagan frente a los daños sufridos, por lo que se le debe otorgar atención médica o psicológica, así como servicios jurídicos y sociales,²³⁰ y no solo a ella sino también a sus familiares, que son víctimas indirectas. Así también, las medidas de satisfacción son aquellas que tienen como objetivo reconstruir la verdad, los hechos históricos y respetar la dignidad y buen nombre de la víctima y su familia, por lo que un ejemplo de medida de satisfacción para una mujer despedida de su trabajo por el hecho de ser mujer, es la disculpa pública en la que la entidad accionada reconozca los hechos y acepte sus responsabilidades, reestableciendo la dignidad, reputación y derechos de la víctima.²³¹

Por otro lado, las medidas de indemnización corresponden al pago por todos los perjuicios y pérdidas económicas causadas por la vulneración de derechos, por ejemplo, en el caso de las mujeres despedidas intempestivamente, esta medida debe contemplar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento que salió de su trabajo hasta su reincorporación, y además los gastos de los servicios médicos, psicológicos y judiciales.

²²⁷ *Ibíd.*, 12.

²²⁸ Secretaría General de Naciones Unidas, 2014, “Nota Orientativa del Secretario General Reparaciones por la violencia sexual relacionada con los conflictos”, *Organización de las Naciones Unidas*, 26 de septiembre de 2019, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/PeaceAndSecurity/ReparationsForCRSV_sp.pdf.

²²⁹ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos, “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, *Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos*, accedido 22 de septiembre de 2019, párr.15-20 <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx>.

²³⁰ *Ibíd.*

²³¹ *Ibíd.*

Finalmente, las medidas de no repetición son aquellas que previenen otra vulneración de derechos humanos y que la víctima no vuelva a ser objeto de violaciones de sus derechos, por lo que un ejemplo de esta medida es la declaración de inconstitucionalidad de las normas que vulneran los derechos de las mujeres y que son contrarias a la Constitución y a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En este tipo de medidas se debe contemplar acciones de políticas públicas, normativas e institucionalidad que tengan como fin enfrentar los problemas estructurales, puesto que se constituyen acciones de prevención y de búsqueda de no repetición de las prácticas violatorias de derechos.

En este sentido, una vez que se indicó qué es lo que contiene cada eje de análisis, se procede a realizar un cuadro explicativo y secuencia que plantea los elementos que debe tener cada sentencia para incorporar los enfoques de derechos humanos y género, y así garantizar los derechos de las mujeres.

Tabla 1
Elementos para incorporar los enfoques de derechos humanos y género en las sentencias constitucionales para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres

Hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar a la persona sujeta de derechos y a la persona o entidad accionada. 2. Observar a la mujer en su diversidad y de acuerdo a sus necesidades de protección, que implica aplicar los criterios de interseccionalidad. 3. Identificar el contexto y la situación en la que se encuentra la mujer accionante. 4. Mirar si el acto que provocó la vulneración de derechos fue por estereotipos o algún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, que atente contra la dignidad de la persona. 5. Identificar si existen relaciones desiguales de poder que dan lugar a la discriminación de la mujer.
Derechos vulnerados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los derechos laborales vulnerados. 2. Revisar si a partir de los hechos existen más derechos que posiblemente fueron vulnerados y que no fueron identificados por la accionante. (Principio Iura Novit Curia) 3. Identificar las normas nacionales aplicables al caso concreto, considerando a la Constitución como norma suprema. 4. Analizar si las normas nacionales garantizan los derechos vulnerados o si las mismas están hechas a partir de estereotipos, por lo que se necesita declarar la inconstitucionalidad de las mismas. 5. Identificar el marco de protección internacional que garantice los derechos de la accionante. 6. Observar si existe doctrina y jurisprudencia nacional e internacional relativa al caso concreto y acogerse a los estándares más altos de protección.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar un lenguaje no sexista. 2. Indicar los conceptos de derechos humanos y género.

<p>Interpretación y Argumentación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Relacionar los hechos con los derechos a través de un análisis género sensitivo, que consiste en analizar la igualdad entre hombres y mujeres, a partir de la perspectiva de género, derechos humanos, la violencia en las mujeres y las relaciones de poder en la sociedad. 4. Explicar el uso de la norma nacional e internacional de derechos humanos relacionada al caso concreto y cómo esta debe ser incorporada para garantizar los derechos de las mujeres. 5. Justificar el uso de doctrina y jurisprudencia nacional e internacional relacionada con el caso concreto. 6. Evidenciar los estereotipos y las relaciones de poder que dieron paso a la vulneración de los derechos de la accionante. 7. No se debe revictimizar a la accionante con argumentos androcéntricos o machistas, es decir argumentos que sean tomados desde la visión masculina, en donde se toma en cuenta al varón como parámetro o modelo de lo humano.²³²
<p>Reparación integral género sensitiva</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar en cuenta el testimonio de la víctima y qué es lo que considera necesario para seguir con su proyecto de vida. 2. Observar si el daño causado es individual o contiene un patrón estructural. 3. Identificar si en el caso se pueden aplicar todos los tipos de medidas de reparación como la restitución, rehabilitación, satisfacción, indemnización y de no repetición. Además, como se señala en párrafos anteriores para que exista una verdadera reparación se debe analizar criterios técnicos que establezcan la dimensión del daño que debe ser reparado, como por ejemplo: ¿Cuál fue el daño?, ¿por qué lo cometió?, ¿Quién lo cometió?, ¿En contra de quién se lo cometió? Y ¿Cuál fue su impacto específico y diferenciado? 4. Realizar el debido seguimiento a lo resuelto en la sentencia, con el fin de que se cumplan las medidas de reparación.

Fuente: Insumos capítulos 1 y 2 de esta tesis.

Elaborado por: Paola Páez

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, es importante que al elaborar y dictar una sentencia constitucional se incorporen los elementos señalados en el cuadro preliminar, puesto que los operadores de justicia constitucional al juzgar con perspectiva de derechos humanos y género, están cumpliendo con los mandatos constitucionales, garantizando los derechos de las mujeres y evitando la desigualdad y discriminación por motivos de género.

2. Propuesta de formación en derechos humanos y género

Una de las constataciones de este trabajo de investigación, que surgió a partir de las entrevistas realizadas a asesores constitucionales y expertas en derechos humanos y de género, fue que la mayoría de los funcionarios y funcionarias de la CCE no tienen formación en derechos humanos y género, por lo que se recomendó promover procesos de capacitaciones continuas y permanentes que ayuden a comprender de mejor forma el

²³² Facio, *Cuando el género suena, cambios trae*, 25.

alcance de estos enfoques, a fin de construir una argumentación género sensitiva que garantice los derechos de las mujeres.

Para cumplir con este proceso y teniendo en cuenta que los lineamientos propuestos en el acápite anterior necesitan ser implementados a partir de un marco institucional que promueva su conocimiento, discusión y apropiación, se propone una malla con contenido básico para un proceso de formación sobre enfoques de género y derechos humanos dirigidos a funcionarios/as de la CCE.²³³

Esta propuesta, según la estructura y funcionamiento de la CCE debe ser liderada por el Centro de Estudios y Difusión del Derechos Constitucionales, CEDEC, que es el área de la institución constitucional que se encarga de los procesos de formación y capacitación.

Nombre del programa: “Enfoques de género y derechos humanos para el análisis y elaboración de sentencias constitucionales que garanticen los derechos de las mujeres”.

Objetivo general: Brindar a los funcionarios/as públicos/as conocimientos conceptuales, teóricos, normativos, operativos y relacionales para el análisis de casos y elaboración de sentencias que contengan los enfoques de derechos humanos y género.

Objetivos específicos:

- Conocer el alcance y las implicaciones personales, profesionales, institucionales y sociales de los enfoques de derechos humanos y género.
- Facilitar herramientas teóricas, normativas, jurisprudenciales y operativas para la aplicación de los enfoques en la elaboración de sentencias.
- Promover procesos género sensitivos para la apropiación de los enfoques y su aplicación en los análisis de los hechos y contextos.
- Promover la interpretación y argumentación garantista y género sensitiva para el análisis de los casos y la propuesta de líneas de reparación del daño.

Metodología: este proceso de formación se va a sustentar en la pedagogía constructivista, que es aquella que el conocimiento no se transmite, sino más bien se comparte y se construye colectivamente, teniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje en derechos humanos.²³⁴

²³³ Ernesto Yturralde, “Malla Curricular”, *Ernesto Yturralde Worldwide Inc.*, accedido 22 de septiembre de 2019, párr. 1 <http://www.mallacurricular.com>

²³⁴ Federación Iberoamericana del Ombudsman, *Capacitación en igualdad de género y derechos humanos: guía metodológica y marco teórico* (Lima: FIO, 2018), 21.

Así también, se basará en la pedagogía feminista, que visibiliza las desigualdades por razones de género, con el fin de romper su normalización y construir alternativas que promuevan la igualdad y justicia social. Esta metodología usa el conocimiento plural, ya que toma en cuenta la diversidad de saberes.²³⁵

Finalmente, en cada módulo se debe articular los contenidos formales con una metodología vivencial y de aplicación, encaminada a promover la aplicación práctica de los contenidos y promueven en el comportamiento individual y grupal y la deconstrucción de los estereotipos.

Contenidos: En la siguiente tabla se condensan los contenidos temáticos de la propuesta curricular.

Tabla 2

Contenidos del programa de formación “Enfoques de género y derechos humanos para el análisis y elaboración de sentencias constitucionales que garanticen los derechos de las mujeres”

Tema	Subtemas	Actividades
Enfoque de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Dignidad como derecho, principio y valor. - Las características de los derechos (progresividad, pro ser humano, indivisibilidad, interdependencia) - El carácter histórico y emancipatorio de los derechos humanos. - Los sujetos de derechos y los obligados a su realización. - La responsabilidad de los obligados. 	<p>Reconociendo el carácter histórico de las luchas por las dignidades de las mujeres: Trabajo en grupo de reconstrucción histórica de las luchas de las mujeres trabajadoras diversas, enfatizando en ubicar como sus reivindicaciones plantean luchas por el reconocimiento de su valor como personas y de sus demandas específicas.²³⁶ Ejercicio personal, elaboración de un árbol genealógico de las mujeres de la familia, con el fin de ubicar las luchas que ellas han vivido para lograr ejercer su derecho al trabajo.</p>
Igualdad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> -Igualdad y no discriminación como derecho y principio constitucional. -Igualdad formal, material y estructural. -Discriminación de hecho y de derecho. -Estereotipos y prejuicios. - Interseccionalidad 	<p>Valorando la diversidad y reconociendo la discriminación: Trabajo en grupo. Cada grupo debe representar a una región del país y tiene como fin identificar la diversidad que existe en cada una de ellas y cómo las mujeres de cada región tienen un modo de vida distinto y sus oportunidades son diferentes en relación a las ciudades principales.</p>

²³⁵ *Ibíd.*, 22.

²³⁶ Defensoría del Pueblo del Ecuador, *Vivo mis derechos Manual de implementación para facilitadores y facilitadoras* (Quito: Defensoría del Pueblo, 2016), 89.

Enfoque de género y feminismos	<ul style="list-style-type: none"> - El género como categoría histórica y de análisis. -Teorías feministas y género. - Relaciones desiguales de poder. - Discriminación y violencia contra la mujer. 	Superando las dicotomías y enfrentando mis prejuicios: Trabajo en grupo. Cada grupo debe realizar un cartel con recortes de personas trabajando y posteriormente exponer cómo se debe romper los prejuicios, donde se señala que hay tipos de trabajo para hombres y otros para mujeres.
Marco de protección nacional e internacional de derechos humanos y género	<ul style="list-style-type: none"> -Normativa nacional. -Instrumentos internacionales de derechos humanos. -Jurisprudencia nacional e internacional. 	Construyendo y operativizando los estándares jurídicos: Realizar un foro de discusión que tenga como fin que los participantes hagan un mapeo de los estándares de protección de los derechos humanos, y dentro de ellos reconozcan cuáles son los estándares más altos para proteger y garantizar los derechos de las mujeres.
Reparación integral en derechos humanos y género.	<ul style="list-style-type: none"> - Daño y reparación -Tipos de medidas de reparación: restitución, rehabilitación, satisfacción, indemnización y de no repetición desde una perspectiva de género. 191 guía metodológica para procesos de sensibilización. 	Escuchando para reparar: Trabajo en parejas, presentar un caso hipotético en el cual la una persona debe escuchar empáticamente a la otra, para atender lo que expresa sobre la forma en la que se podría reparar el caso concreto, y viceversa.
Análisis de casos y elaboración de sentencias bajo los enfoques de género y derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> -Interpretación y argumentación en derechos humanos. - Uso de la herramienta que contiene los lineamientos de derechos humanos y género desarrollada en la presente tesis. 	Cada grupo de tres personas debe analizar una sentencia de acción extraordinaria de protección de la CCE utilizando la herramienta.

Fuente: Insumos capítulos 1 y 2 de esta tesis.

Elaborado por: Paola Páez

Duración del proceso: este proceso de formación debe ser continuo y no debe desarrollarse únicamente en un día de trabajo, por lo que se sugiere que se lo desarrolle en seis semanas, es decir una semana por cada tema, de lunes a viernes y dos horas diarias de clase. Además, debe ser dictado de manera periódica y formar parte del proceso de inducción institucional que se debe impartir al nuevo personal que se integre a la CCE.

Modalidad: las clases de preferencia deben ser presenciales, pero para las personas que laboran en otras provincias pueden realizarse de manera virtual, a través de convenios con universidades para el uso de sus plataformas virtuales.

Cuerpo docente: las personas encargadas de organizar y desarrollar estos procesos de formación deben ser docentes con cuarto nivel, especialistas en los temas propuestos en el contenido señalado anteriormente y sobre todo tener conocimientos

amplios sobre género y derechos humanos. Por lo que se sugiere, que la entidad constitucional a través del CEDEC realice convenios con universidades y solicite que las personas docentes de dichas entidades sean las encargadas de la formación al personal institucional. Además, debe participar el personal de la CCE que tenga conocimiento, práctica y experiencia en la elaboración de sentencias con enfoques de derechos humanos y género.

Por otro lado, es necesario que los elementos señalados anteriormente no sean conocidos únicamente por el personal de la Corte Constitucional, sino también por el personal del Consejo de la Judicatura, puesto que ellos son quienes conocen de primera mano y resuelven las acciones de protección. Estos procesos de formación pueden realizarse de manera virtual, para que los funcionarios y funcionarias de los juzgados, tribunales y Cortes de las distintas provincias del Ecuador, puedan acceder a los mismos.

Adicionalmente, para sensibilizar sobre el tema de la igualdad y no discriminación por género, es relevante que la Corte Constitucional promueva espacios de participación sobre este tema, dirigidas hacia las mujeres, abogados litigantes, estudiantes y organizaciones sociales.

En este sentido como estrategias se propone realizar conversatorios con los distintos actores sociales y las organizaciones civiles, puesto que se debe escuchar a estas personas para conocer sus puntos de vista acerca de los enfoques de género y derechos humanos que deben ser aplicados en las sentencias; y, para conocer, según sus criterios, en qué está fallando la CCE y cómo se puede cambiar dichas fallas para cumplir con las obligaciones de respetar, garantizar, proteger y promover los derechos humanos de las mujeres. Además, se debe promover la participación de las organizaciones a través de la presentación de casos o *amicus curiae*.

La Corte Constitucional como máxima entidad protectora de los derechos constitucionales, debe crear procesos de formación acerca de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral de las mujeres, ya que muchas mujeres no conocen sobre sus derechos y las obligaciones que tiene el Estado, por lo que es importante empoderarlas y darles a conocer todos los derechos que tienen, para que no permitan que ninguna persona o entidades públicas o privadas vulneren sus derechos por el hecho de ser mujer.

Adicionalmente, esta entidad pública debe contratar personal que tenga formación y experiencia en estos enfoques, puesto que, el protocolo y la propuesta que se encuentran en líneas anteriores, son relevantes pero si la persona que elabora las sentencias no tiene

convicción en estas teorías, es muy difícil que las aplique y las ejerza en función de garantizar los derechos de las mujeres.

Asimismo, es necesario tener presente que los derechos humanos y el género son temas complejos, sensibles y hasta muchas veces incómodos para ciertas personas, por lo que, las autoridades constitucionales al momento de conocer un caso sobre estas temáticas, deben dejar de lado los estereotipos y resolver de forma imparcial, caso contrario deberían excusarse, porque estarían perjudicando a la accionante, y en muchas ocasiones revictimizándola.

De lo expuesto, el Pleno de la CCE debería aprobar o autorizar que los jueces y juezas se puedan excusar de conocer un caso de derechos humanos, cuando su formación o creencias no les permita juzgar de manera imparcial, para lo cual, se debería reformar la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, como el Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, respecto a las excusas obligatorias, con el fin de garantizar plenamente los derechos humanos, en este caso de las mujeres.

En conclusión, los lineamientos propuestos en este trabajo académico deben ser tomados en cuenta por la entidad constitucional, ya que son herramientas que sirven de guía para que en las sentencias de acción extraordinaria de protección se apliquen los enfoques de género y de derechos humanos, los cuales son necesarios para garantizar la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres. Además, a través de estas estrategias se trata de sensibilizar sobre el tema de la igualdad de género y empoderar a las mujeres para que exijan el cumplimiento de sus derechos y que el Estado cumpla con las obligaciones que tiene de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos.

Conclusiones

El presente trabajo estuvo encaminado a analizar si la Corte Constitucional de Ecuador, a través de las sentencias de acción extraordinaria de protección, dictadas entre 2008 al 2019, ha implementado los enfoques de derechos humanos y género, para garantizar la igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo de las mujeres.

Dentro de la investigación académica se observó que las mujeres ecuatorianas todavía son discriminadas por el hecho de ser mujer y que en el ámbito laboral enfrentan procesos de discriminación que nos les permite acceder a un empleo digno, a tener mejores remuneraciones, ascensos y promociones en relación a los hombres, puesto que los estereotipos y prejuicios creados por la sociedad las sigue relacionando únicamente con el trabajo de hogar y con el rol reproductivo.

A nivel conceptual se estableció la importancia de tener en cuenta que al analizar la igualdad de género no es suficiente basarse en la igualdad formal, por lo que es indispensable conocer y aplicar la igualdad material, con el fin de eliminar las desigualdades existentes por las relaciones de poder entre hombres y mujeres. La igualdad material tiene que ser comprendida como aquella que reconoce las diferencias de las personas, no todas pueden ser tratadas de la misma forma, se debe tener presente las distintas situaciones en las que cada individuo se encuentra y en función de ello otorgar un trato equitativo.

Además, el análisis de la igualdad y la no discriminación debe considerar las desventajas históricas que acompañan a las mujeres, puesto que hay una desigualdad estructural que proviene de prácticas sociales, de prejuicios y de sistemas opresores;²³⁷ teniendo como resultado que las mujeres sean excluidas en el disfrute y ejercicio de sus derechos, entre ellos el derecho al trabajo.

En relación a la igualdad laboral de las mujeres, se concluyó que las relaciones de poder y los roles de género inciden negativamente en el trabajo, puesto que los techos de cristal no permiten que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos, siendo necesario tutelar sus derechos y reforzar la igualdad en el empleo, a partir del reconocimiento de

²³⁷ Servicio Profesional en Derechos Humanos, *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*, 19.

las diferencias y la eliminación de las barreras y discriminaciones laborales, con el fin de que ellas obtengan trabajos justos y equitativos.

En cuanto al marco de protección, se observa que el derecho al trabajo está reconocido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y son coincidentes en señalar que la mujer debe trabajar en condiciones de igualdad y sin recibir tratos discriminatorios, puesto que los Estados tienen la obligación de garantizar, respetar, proteger y promover sus derechos, tomando en cuenta la dignidad de las mujeres.

Por su parte, el análisis de la normativa nacional permitió establecer que la CRE es la única norma que distingue a trabajadores y trabajadoras, es decir reconoce la diferencia entre hombres y mujeres, garantizando a igual trabajo igual remuneración sin hacer distinciones; mientras que el Código de Trabajo y la LOSEP protegen en general los derechos laborales de las personas, y únicamente se refieren a la mujer cuando se trata del rol materno, como el embarazo y la lactancia, por lo que, la normativa secundaria no se adecua a lo dispuesto en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Por su parte, el proceso de análisis de las ocho sentencias constitucionales de las acciones extraordinarias de protección relacionadas con el derecho al trabajo de las mujeres exigió determinar parámetros de análisis que integren los elementos conceptuales de los enfoques con los operativos del marco de protección, y a su vez fijar una escala que permita de manera objetiva determinar su cumplimiento.

Como resultado se determinó a nivel del enfoque de derechos humanos que ninguna sentencia se refiere o le da alcance al concepto de derechos humanos y sus características, así como se limita a incorporar el enfoque de derechos humanos, puesto que al argumentar las sentencias se refiere a los instrumentos internacionales de derechos humanos realizando transcripciones de los mismos, sin darles un alcance y ampliación bajo una concepción crítica, que sirva para posicionar a las mujeres como sujetas de derechos.

En relación al enfoque de género, solo dos sentencias se refieren al mismo, bajo un posicionamiento limitado, ya que no se observa que se alinee a alguna teoría, y mucho menos a alguna corriente feminista, teniendo como resultado que en los fallos no se reconozca la lucha historia de las mujeres para garantizar sus derechos humanos.

Esta constatación fáctica fue confirmada por las entrevistas realizadas a los funcionarios/as de la CCE se concluye que en sus argumentos no incorporan los enfoques de derechos humanos y género por la falta de conocimiento de los mismos; esto concuerda con las entrevistas a las académicas, que son coincidentes en la percepción de una

ausencia en incorporación de estas perspectivas se da porque no existe formación de las personas técnicas que elaboran las sentencias constitucionales, y por ello la necesidad de fortalecer procesos de formación.

De esta manera, el proceso investigativo permitió establecer que en las sentencias extraordinarias de protección relacionadas con la igualdad y no discriminación para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres, se aplica de forma limitada los enfoques de género y derechos humanos, puesto que se miran a los derechos humanos desde una concepción positivista, sin tomar en cuenta las dimensiones históricas, económicas, sociales y culturales.

Frente a ello, y como parte de un ejercicio propositivo inscrito en una visión de exigibilidad estratégica que busca fortalecer la contraparte de garantía de derechos, se estableció la necesidad de proponer lineamientos y procesos de formación para aplicar los enfoques de género y derechos humanos en las sentencias dictada por la CCE, con el fin de construir decisiones garantistas que sirvan como jurisprudencia vinculante y que los operadores de justicia de instancia puedan aplicarlas garantizando los derechos humanos de las mujeres bajo el principio de igualdad y no discriminación.

En este sentido, para la incorporación del enfoque de derechos humanos se proponen lineamientos encaminados a asumir los derechos humanos desde una visión amplia y crítica, identificar a los sujetos de derechos y los obligados, determinar los derechos humanos de las mujeres, identificar y utilizar los más altos estándares internacionales de derechos humanos, conocer y promover los principales estándares internacionales sobre la igualdad de género e identificar los elementos necesarios para una reparación adecuada y digna para las mujeres.

Por su parte, para la incorporación del enfoque de género los lineamientos se encaminan a: identificar los conceptos y principales teorías acerca del enfoque de género, los contextos y factores que dan lugar a la desigualdad por género de las mujeres y el cruce interseccional que lo condiciona, las relaciones de poder entre los géneros; incorporar un lenguaje no sexista; evitar prejuicios y estereotipos de género; y finalmente, realizar una reparación género sensitiva.

Adicionalmente para la articulación de los lineamientos propuestos anteriormente, se plantea una herramienta que contiene los elementos necesarios para incorporar los enfoques de derechos humanos y género en las sentencias constitucionales con el fin de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres, la misma que divide el análisis sustentador en cuatro bloques, el primero se refiere a los

hechos, el segundo a determinar los derechos vulnerados, el tercero a la interpretación y argumentación, y el cuarto a la decisión y reparación integral.

Y finalmente, como mecanismo para operativizar los lineamientos de derechos humanos y género se propone una malla con contenido básico para un proceso de formación continuo, bajo metodologías constructivistas, vivenciales y feministas, con el objetivo central de brindar a los funcionarios/as públicos/as conocimientos conceptuales, teóricos, normativos, operativos y relacionales para el análisis de casos y elaboración de sentencias que contengan enfoques de derechos humanos y género.

Por consiguiente, es necesario indicar que las juezas y jueces constitucionales, bajo el paradigma constitucional de Estado constitucional de derechos y justicia vigente en el país, deben asumir un rol protagónico en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, dictando sentencias, en las que utilicen el enfoque de género y derechos humanos para promover procesos de interpretación y argumentación que promueven el respeto, protección y garantía de tales derechos, con el objetivo de producir cambios en la sociedad y eliminar los estereotipos y prejuicios por motivos de género.

Para concluir, se torna necesario indicar que dentro de los límites del presente trabajo académico, se encuentra que, únicamente es dirigido a reconocer el derecho al trabajo de las mujeres, a través del enfoque de género femenino, por lo que en posteriores investigaciones se tiene como reto analizar la igualdad y no discriminación en función de los otros derechos humanos, reconociendo también los diferentes tipos de género, pues se debe tomar en cuenta que la sociedad es diversa y que a todas las personas se les debe respetar el ejercicio de sus derechos humanos.

Bibliografía

- Arriaga, Irma. “Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina”. En *La persistencia de la desigualdad Género, trabajo y pobreza en América Latina*, editado por Gioconda Herrera, 21-48. Quito: Flacso, 2006.
- Arroyo, Roxana. “La igualdad un largo camino para las mujeres”. En *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, editado por Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco, 421-447. Quito: Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, 2010.
- Ávila, Ramiro. *Género, derecho y discriminación ¿Una mirada masculina?.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, 2012.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2975/1/%C3%81vila%2C%20R-CON-005-G%C3%A9nero.pdf>.
- . “Las garantías normativas como mecanismo de protección de los derechos humanos”. En *Los derechos y sus garantías. Ensayos críticos*, editado por Ramiro Ávila. Quito: Corte Constitucional para el periodo de transición, 2012.
- Bernardo, Ángela. “Qué es el techo de cristal”. 08 de febrero de 2017.
<https://hipertextual.com/2017/02/techo-cristal>.
- Bocanegra, Gertrudis. “Elementos de Análisis para la Aplicación de la Perspectiva de Género en la Labor Jurisdiccional”. *Suprema Corte de Justicia de la Nación México*. Accedido 3 de febrero de 2018.
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2017-02/3erlugarensayo_2010.pdf.
- Cajas, Andrea. “Igualdad de género en la constitución ecuatoriana del 2008”. *Revista Aportes Andinos, No. 29 (2011): 4*.
- Carbonell, Miguel. “La igualdad entre el hombre y la mujer. Apuntes en torno al ensayo de Luigi Ferrusola”. En *Igualdad y Diferencia de Género: textos de Luigi Ferrajoli y Miguel Carbonell*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 35-81. Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

- Carpio, Edgar. “Interpretación de principios fundamentales”. *Edgar Carpio*, 27 de septiembre de 2019, <file:///Users/Pao/Downloads/Dialnet-LaInterpretacionDeLosDerechosFundamentales-5084770.pdf>
- Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres. *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017*. Quito: Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014. <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Género.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. “Juezas y Jueces”. *Corte Constitucional del Ecuador*. Accedido el 27 de junio de 2018, <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/quienes-somos/vision-y-mision.html>
- . “Visión y Misión”. *Corte Constitucional del Ecuador*. Accedido el 27 de junio de 2018, <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/quienes-somos/vision-y-mision.html>
- . “Juezas y Jueces”. *Corte Constitucional del Ecuador*. Accedido el 3 de diciembre de 2018, <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/autoridades.html>.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. *Vivo mis derechos Manual de implementación para facilitadores y facilitadoras*. Quito: Defensoría del Pueblo, 2016.
- Facio, Alda. “Hacia otra teoría crítica del Derecho”. En *Las fisuras del patriarcado, Reflexiones sobre Feminismo y Derecho*, coordinado por Gioconda Herrera, 15-39. Quito: Flacso, 2000.
- . *Cuando el género suena cambios trae: Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. San José: ILANUD, 1992.
- Federación Iberoamericana del Ombudsman. *Capacitación en igualdad de género y derechos humanos: guía metodológica y marco teórico*. Lima: FIO, 2018.
- Federici, Silvia. *Calibán y la bruja Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. Quito: Abya Yala, 2016.
- Ferrajoli, Luigi. “Igualdad y Diferencia”. En *Igualdad y Diferencia de Género: textos de Luigi Ferrajoli y Miguel Carbonell*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 7-30. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

- FLACSO. *Violaciones, derechos humanos y contexto: Herramientas propuestas para documentar e investigar. Manual de Análisis de Contexto para Casos de Violaciones a los Derechos Humanos*. Ciudad de México: FLACSO/ International Bar Association's Human Rights Institute, 2017.
- Freedman, Jane. *Feminismo ¿Unidad o conflicto?*. Madrid: Narcea Ediciones, 2004.
- Grijalva, Agustín. *Constitucionalismo en el Ecuador*. Quito: Corte Constitucional para el periodo de transición, 2011.
- Guillerot, Julie. *Reparaciones con perspectiva de género*. Ciudad de México, OACNUDH, 2010.
- Herrera Flores, Joaquín. “Los derechos humanos en el contexto de la globalización: tres precisiones conceptuales”. *IV Jornadas Internacionales de Derechos Humanos*, 2003. <http://www.ces.uc.pt/direitoXXI/comunic/HerreraFlores.pdf>.
- Herrera, Gioconda. Ed. *La persistencia de la desigualdad Género, trabajo y pobreza en América Latina*. Quito: Flacso, 2006.
- Ibramovich, Víctor. 2007. “Acceso a la justicia y nuevas formas de participación en la esfera política”. *Revista Estudios Socio-Jurídicos* No.9 (2007): 9-33, ISSN 0124-0579.
- INEC. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”. *Instituto Nacional de Estadística y Censo, Ecuador*. Septiembre 2017. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2017/Septiembre/092017_M.Laboral.pdf.
- _____. “Encuesta de uso del tiempo”. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. 26 de noviembre 2019. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf, 21.
- _____. “Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador”. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. 26 de noviembre de 2019. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf.
- _____. *Atlas de Género*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018.
- Jaramillo, Isabel Cristina. “Igualdad sin discriminación”. En *El género en el derecho. Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, 103-128. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,

- UNIFEM, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2009.
- López, Rogelio. “La interpretación y argumentación judicial en la defensa de los derechos fundamentales”. *Revista: Programa de maestrado en Ciencia Jurídica da Fundinopi* (s.f.): 245.
- Meléndez, Florentín. *Instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables a la administración de justicia: estudio constitucional comparado*. Bogotá: Fundación Konrad Adenauer – Fundación Editorial Universidad del Rosario, 2012.
- http://www.miguelcarbonell.com/artman/uploads/1/Instrumentos_internacionales_1.pdf.
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos. “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”. *Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humano*. Accedido 22 de septiembre de 2019. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx>
- . “Qué son los derechos humanos”. *Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. Accedido 22 de septiembre de 2017. <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>
- . *Herramientas para la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, en la elaboración de sentencia relativas a delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer*. Guatemala: OANUDH, 2015.
- Pautassi, Laura, Eleonor Faur y Natalia Gherardi. “El trabajo como derecho un análisis y género”. En *La persistencia de la desigualdad Género, trabajo y pobreza en América Latina*, editado por Gioconda Herrera, 49-90. Quito: Flacso, 2006.
- Pérez Luño, Antonio. *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid: Tecnos, 1999.
- Pontón Cevallos, Jenny. “Intersecciones de género, clase, etnia y raza. Un diálogo con Mara Viveros”. *Iconos* 57 (2017): 117-121. Doi <https://doi.org/10.17141/iconos.57.2017.2529>.

- Prieto Sanchis, Luis. "Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial". En *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, editado por Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco, 95-150. Quito: Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, 2010.
- Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y FUNDAR: Centro de Análisis e Investigación. *Estudio comparado sobre argumentación jurídica con perspectiva de género*. Ciudad de México: Fundar, 2010.
- Rodríguez Zepeda, Jesús. "Una idea teórica de la no discriminación". En *Derecho a la no discriminación*, coordinado por Carlos de la Torres Martínez, 29-56. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006.
- Ron, Ximena. "Estereotipos de género en el discurso judicial ecuatoriano. Restricciones al cuerpo ya la sexualidad de las mujeres". Revista *E-cadernos CES*, No. 24 (2015). <http://journals.openedition.org/eces/1984>
- Sagués, Néstor. *La interpretación de los derechos humanos en las jurisdicciones nacional e internacional*. Buenos Aires: Anticipo de "Anales", 1998.
- Salgado, Judith. "Aportes al debate sobre la igualdad y diversidad desde el feminismo". *Revista Aportes Andinos No. 9*, (2004): 1-7.
- . "Género y derechos humanos". *Foro revista de derecho No. 5*, (2006): 163-172.
- . "Una perspectiva de género sobre el constitucionalismo ecuatoriano". En *Historia Constitucional, Estudios Comparativos*, editado por Enrique Ayala. Quito: UASB, 2014.
- . *Derechos Humanos y Género*. Quito: IAEN, 2013.
- Secretaría General de Naciones Unidas. 2014. "Nota Orientativa del Secretario General Reparaciones por la violencia sexual relacionada con los conflictos". *Organización de las Naciones Unidas*. 26 de septiembre de 2019. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/PeaceAndSecurity/ReparationsForCRSV_sp.pdf.
- Servicio Profesional en Derechos Humanos. *Fundamentos teóricos de los derechos humanos*. Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011.
- . *Guía de argumentación con perspectiva de derechos humanos*. Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011.
- . *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no*

discriminación. Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011.

Suprema Corte de Justicia de la Nación de México. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. Ciudad de México: Suprema Corte, 2013.

Tramontana, Enzamaría. “Hacia la consolidación de la perspectiva de género en el Sistema Interamericano: avances y desafíos a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte de San José” *Revista IIDH*, No. 53 (2011), 141-181. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26677.pdf>

Vargas, Georgina. “Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador”. *Iuris Dictio No. 18* (2016): 143-152. Doi: <https://doi.org/10.18272/iu.v18i18.784>.

Vega, María Luz. “Igualdad y no discriminación por razones de género: una visión jurídica”. Accedido 6 de febrero de 2018, 37, <https://biblioteca.iidh-jurisprudencia.ac.cr/index.php/documentos-en-espanol/derechos-humanos-de-las-mujeres/2502-igualdad-y-no-discriminacion-por-razones-de/file>.

Yturalde, Ernesto. “Malla Curricular”, *Ernesto Yturalde Worldwide Inc*. Accedido 22 de septiembre de 2019. <http://www.mallacurricular.com>

Normativa

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. 1948.

Ecuador. *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

———. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.

———. *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Registro Oficial 52, Suplemento, 22 de octubre de 2009.

———. *Ley Orgánica de Servicio Público*. Registro Oficial 294, Suplemento, 06 de octubre de 2010.

———. *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial 175, Suplemento, 05 de febrero de 2018.

OAS Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Adoptado: 22 de noviembre de 1969. En vigor: 18 de julio de 1978. Ratificado por Ecuador: 8 de diciembre de 1977.

- OEA Asamblea General. *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador*. Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.
- . *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará*. 14 de agosto de 1995. <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>.
- OIT. *Convenio sobre igualdad de remuneración*. 1951 (núm. 100).
- . *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. 1958 (núm. 111).
- . *Convenio sobre la protección de la maternidad*. 2000 (núm. 183).
- ONU Asamblea General. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180.
- . *Declaración Universal de Derechos Humanos*. 10 de diciembre de 1948. A/RES/217(III).
- . *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Resolución 2200 A (XXI). Aprobado: 16 de diciembre de 1966, en vigor: 3 de enero de 1976, ratificado por Ecuador: 6 de marzo de 1969.
- ONU Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer. *Recomendación General No.19, La violencia contra la Mujer*. 29 de enero de 1992.
- . *Recomendación General No.28, relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 16 de diciembre de 2010, CEDAW/C/GC/28.

Sentencias

- Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. “Resolución-No-PLE-CPCCS-T-O-091-31-08-2018”. *Consejo de Participación Ciudadana y Control Social*. Accedido el 1 de diciembre de 2019, <https://www.cpccs.gob.ec/resoluciones-cpccs-transitorio-2018/listing/resolucion-no-ple-cpccs-t-o-091-31-08-2018/>.
- Corte Constitucional de Colombia. “Sentencia T-878/14”. *Acción de tutela*. 18 de noviembre de 2014.
- . “Sentencia T-881/02”. *Acción de tutela*. 17 de octubre de 2002.
- Corte Constitucional del Ecuador. “Buscador Relatoría”. *Corte Constitucional del Ecuador*. Accedido el 27 de junio de 2018, <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/BuscadorRelatoria.aspx>

- _____. “Sistema de gestión de acciones constitucionales”. *Corte Constitucional del Ecuador*. Accedido el 1 de diciembre de 2019, <http://casos.corteconstitucional.gob.ec:8080/busqueda/index.php>.
- _____. “Buscador Relatoría”. *Corte Constitucional del Ecuador*. Accedido el 27 de noviembre de 2019. <http://casos.corteconstitucional.gob.ec:8080/busqueda/index.php#122008>.
- Corte IDH. “Sentencia de 29 de julio de 1988”. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*. 29 de julio de 1988. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf.
- Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No. 002-13-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 1917-11-EP*. 05 de marzo de 2013.
- _____. “Sentencia No. 065-14-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 0807-10-EP*. 09 de abril de 2014.
- _____. “Sentencia No. 093-14-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 1752-11-EP*. 04 de junio de 2014.
- _____. “Sentencia No. 214-14-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 1049-10-EP*. 26 de noviembre de 2014.
- _____. “Sentencia No. 253-16-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 2073-14-EP*. 10 de agosto de 2016.
- _____. “Sentencia No. 292-16-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 0734-13-EP*. 7 de septiembre de 2016.
- _____. “Sentencia No. 309-16-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 1927-11-EP*. 21 de septiembre de 2016.
- _____. “Sentencia No. 017-17-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 1086-14-EP*. 18 de enero de 2017.
- _____. “Sentencia No. 048-17-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 0238-13-EP*. 22 de febrero de 2017.
- _____. “Sentencia No. 072-17-SEP-CC”. En *Acción extraordinaria de protección No. 1587-15-EP*. 15 de marzo de 2017.

Anexos

Anexo 1

Nombres de los jueces y juezas de la CCE

<p>Periodo Transición 2008-2012 (Hasta noviembre de 2012)</p> <p>Patricio Pazmiño Freire Alfonso Luz Yunez Ruth Seni Pinoargote Nina Pacari Vega Hernando Morales Vinueza Roberto Brunis Lemarie Manuel Viteri Olvera Patricio Herrera Betancourth Edgar Zarate Zarate</p>	<p>Período 2012-2015</p> <p>Patricio Pazmiño Freire Wendy Molina Andrade María del Carmen Maldonado Marcelo Jaramillo Villa Antonio Gagliardo Loor Tatiana Ordeñana Sierra Manuel Viteri Olvera Ruth Seni Pinoargote Alfredo Ruiz Guzmán</p>
<p>Período 2015-2018 (Hasta 31 agosto 2018)</p> <p>Patricio Pazmiño Freire-Marien Segura Reasco Wendy Molina Andrade Tatiana Ordeñana Sierra Manuel Viteri Olvera Ruth Seni Pinoargote Alfredo Ruiz Guzmán Pamela Martínez Loayza Roxana Silva Chicaíza Francisco Butiñá Martínez.</p>	<p>Periodo 2019</p> <p>Carmen Corral Ponce Ramiro Ávila Santamaría Daniela Salazar Marín Hernán Salgado Pesantez Teresa Nuques Martínez Agustín Grijalva Jiménez Ali Lozada Prado Karla Andrade Quevedo Enrique Herrería Bonnet</p>

Fuente: Corte Constitucional del Ecuador

Elaborado por: Paola Páez

Anexo 2
Matrices individuales de las sentencias de la CCE

Sentencia No. 065-14-SEP-CC
Caso No. 0807-10-EP-

Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección	Número de expediente: Sentencia No. 065-14-SEP-CC Caso No. 0807-10-EP
Fecha en que ingresó: 31 de mayo de 2010	Fecha de la sentencia: 09 de abril de 2014
Materia: Constitucional	Decisión: Acepta
Derechos supuestamente vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Seguridad social, • Igualdad formal, material y no discriminación • Debido proceso en la garantía de la motivación • Seguridad jurídica • Derecho de la mujer a acceder al empleo en condiciones de igualdad y garantía de estabilidad del personal docente 	Derechos vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad jurídica • Debido proceso en la garantía de la motivación
<p>Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos:</p> <p>La señora Nelly Yolanda Garcés Núñez presentó acción de protección en contra de la Dirección de Educación de Chimborazo, indicando que se le han vulnerado sus derechos al trabajo, a la seguridad social, a la igualdad y no discriminación, al debido proceso, por cuanto recibía una remuneración inferior a la canasta familiar básica, constituyéndose principalmente, una flagrante discriminación por el hecho de ser mujer, lo cual impide también la efectivización de su derecho al buen vivir</p> <p>Indica que se debe hacer hincapié en que a la fecha de presentación de la demanda no se encontraban vigentes ni la Ley Orgánica de Servicio Público ni la Ley Orgánica de Educación Intercultural, motivo por el que deben aplicarse de manera directa los contenidos constitucionales referentes al derecho al trabajo y a una remuneración justa.</p> <p>Menciona que a pesar de que labora por más de 14 años en el Estado, no se encuentra afiliada al seguro social, y que a pesar de esta condición de no estar afiliada, se encuentra laborando en relación de dependencia con la Dirección de Educación de la provincia de Chimborazo.</p>	
<p>Argumentos de los accionados que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos</p> <p>Dirección de Educación Hispana de Chimborazo</p> <p>Los accionados en sus escritos no incluyen argumentos de género y/o derechos humanos, mencionan lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que la acción planteada por la demandante es infundada en virtud de que la contratación de esta persona se efectuó en cumplimiento de la Ley N.º 122 que creó una bonificación para las personas que realizan actividades de alfabetización para adultos. Por este motivo, alega que las personas que se encargan de hacer este tipo de actividades no se encuentran en el régimen previsto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, sino que la bonificación que percibe se encuentra determinada en la ley específica expedida para el efecto. 	

Argumentos de terceros con interés

No se presentaron terceros con interés.

Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

Los jueces no incluyen argumentos con enfoque de y/o derechos humanos, únicamente, señalan lo siguiente:

Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo

- Que fundamentaron su decisión en el artículo 88 de la Constitución de la República que establece que la acción de protección puede interponerse ante actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, por lo que debe existir una resolución dictada por la autoridad pública en la que se vulneren los derechos constitucionales de una persona o colectivo.
- Que la accionante no demostró que la Dirección de Educación de Chimborazo haya tomado decisión alguna respecto de su situación laboral, dado que no existe ningún documento que se refiera acerca de la manifestación de la voluntad de esta institución del Estado de terminar el vínculo laboral mantenido con la accionante, o la imposibilidad de que pueda continuar prestando sus servicios en dicha Cartera de Estado.
- Que la accionante ha solicitado el otorgamiento de un nombramiento definitivo hacia su persona, en virtud del tiempo en el que ha prestado sus servicios en la referida institución pública, cuestión que contraviene lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa vigente a la época de la solicitud, la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley de Carrera Docente, debido a que estas normas jurídicas establecen que para que una persona acceda a un nombramiento definitivo se debe ganar un concurso de méritos y oposición.

Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida.

Las autoridades constitucionales solo se enfocaron en el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación y en la seguridad jurídica, por lo que, únicamente se enfocaron en los siguientes artículos:

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.

La sentencia no ubica estándares internacionales de derechos humanos.

Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.

Las autoridades constitucionales no invocan jurisprudencia de género y derechos humanos.

<p>Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.</p> <p>No se enfocaron a los derechos de la mujer, únicamente se enfocaron en revisar si la sentencia de instancia estuvo motivada.</p>
<p>Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.</p> <p>La sentencia no ubica ni analiza las relaciones desiguales de poder.</p>
<p>Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género</p> <p>No se utiliza un lenguaje sexista, ni hay prejuicios y estereotipos de género.</p>
<p>Identificar si en la sentencia los jueces ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.</p> <p>La sentencia no ubica factores de discriminación en la vida de las mujeres.</p>
<p>Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna</p> <p>En la sentencia no hay ninguna reparación de género, únicamente los jueces ordenan que los jueces de instancia vuelvan a conocer la acción de protección.</p>
<p>Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.</p> <p>En la sentencia no se encuentran interpretaciones de género, ni se analiza el derecho al trabajo de la accionante, pese a que era un argumento principal de la accionante.</p>
<p>Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.</p> <p>La sentencia no contiene la palabra género, por lo que, no hay ningún alcance al respecto.</p>
<p>Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.</p> <p>La sentencia no refleja un posicionamiento de género ni de ninguna teoría.</p>
<p>Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.</p> <p>La sentencia no incorpora un enfoque de derechos humanos.</p>
<p>Otras observaciones:</p> <p>No se enfoca en el derecho al trabajo ni en la igualdad y no discriminación, pese a que la accionante fundamentó esos derechos como vulnerados.</p> <p>No hay enfoque de género ni de derechos humanos.</p> <p>No hay una reparación integral.</p> <p>La CCE se demoró aproximadamente 4 años en resolver el caso.</p>

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 065-14-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 0807-10-EP*, 09 de abril de 2014.

Elaborado por: Paola Páez

**SENTENCIA N.º 214-14-SEP-CC
CASO N.º 1049-10-EP**

Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección	Número de expediente: Sentencia No. 214-14-SEP-CC Caso No. 1049-14-EP
Fecha en que ingresó: 13 de julio de 2010	Fecha de la sentencia: 26 de noviembre de 2014
Materia: Constitucional	Decisión: Negaron
Derechos supuestamente vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y no discriminación • Trabajo 	Derechos vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • No hay derechos vulnerados
<p>Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos:</p> <p>Silvana Krasmania Revelo Bravo presentó una acción de protección en contra del Consejo de la Judicatura, aduciendo que se le han vulnerado sus derechos a igual trabajo corresponde igual remuneración, y a la igualdad y no discriminación, debido a la homologación salarial que realizó la entidad accionada.</p> <p>Indica que no se ha considerado los pronunciamientos y declaraciones contenidas en la Convención Americana de Derechos Humanos ‘Pacto de San José de Costa Rica’ relacionados a la igualdad ante la ley, es decir, que todas las personas son iguales ante la ley y que consecuentemente tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.</p> <p>Arguye que se le aplicaron políticas que no favorecieron sus “... derechos sociales como son: No discriminación y a Igual Trabajo Igual Remuneración, cuando el sentido de no hacer es no realizar acciones de naturaleza negativa que impidan la vigencia de los derechos sociales reclamados a ser reivindicados por haber sido violados”.</p> <p>Adicionalmente, manifiesta que los jueces de la Sala de lo Laboral, Niñez y Familia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha vulneraron su derecho a la igualdad formal y material y no discriminación en todas sus formas, y consecuentemente al principio de que a igual trabajo corresponde igual remuneración, al haberse fijado una remuneración de dos mil cien dólares de los Estados Unidos de América, “(...) cuando en el mismo cargo funcional, existen compañeros que sus ingresos son de USD 2513, 98, (...) sin que las consideraciones igualitarias a la función desempeñada se hayan equiparado y homologado en las remuneraciones a todos por igual”.</p>	
<p>Argumentos de los accionados en la acción de protección, que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos.</p> <p>El doctor Fabián Zurita Godoy, en su calidad de titular de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica y delegado del presidente del Consejo Nacional de la Judicatura, en relación al principio constitucional de “a igual trabajo, igual remuneración”, manifestó que “(...) el pleno del Consejo de la Judicatura realizó la homologación salarial de los servidores judiciales reflejada en el acta de martes 25 de agosto del 2009, tomando en consideración el inciso 4to del Art. 229 y el Art. 91 del Código Orgánico de la Función Judicial, es decir valorando la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia, es así que se ha creado las distintas bandas de ubicación en banda media, baja y techo”.</p> <p>No existen argumentos con enfoque de género y/o derechos humanos.</p>	
<p>Argumentos de terceros con interés</p> <p>No hay terceros con interés.</p>	

Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

Los jueces no incluyen argumentos con enfoque de y/o derechos humanos, mencionan lo siguiente:

Que la homologación salarial de los servidores de la Función Judicial “(...) obedeció al mandato constitucional de fijar una remuneración mensual unificada; por lo que se ha procedido a efectuar un proceso dentro del marco de la racionalidad para fijar las remuneraciones tomando en cuenta el tiempo de servicio, la experiencia y la ubicación geográfica de los funcionarios judiciales a través del sistema bandas techo, medio y base; sistema que de ningún modo es inconstitucional”.

Los magistrados exponen que de lo que obra del expediente los “(...) funcionarios judiciales con el mismo cargo y comprendidos en las escalas salariales (8) en la que se encuentra la actora, tienen remuneraciones distintas; porque como ya se observó, dentro de cada escala se han fijado bandas, techo, media y base; hecho que de ninguna forma se consideró como discriminatorio”.

Los jueces exponen que al motivar su resolución, tomaron en cuenta lo determinado en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Comercio, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, el Convenio 111 de la misma organización que se refiere a toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación, documentos en los que se definen los tratos discriminatorios, mismos que al haberse comparado con los hechos aportados por las partes no fueron determinados por los juzgadores.

Además, indican que en el proceso de homologación salarial de los servidores de la Función Judicial se efectuó con fundamento en las disposiciones contenidas en el artículo 229 de la Constitución de la República, generándose de esa manera un criterio racional y equitativo por el que se catalogan, clasifican y determinan los puestos y las remuneraciones en esta función del Estado.

Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida.

Constitución de la República:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.

La sentencia no identifica ningún estándar internacional de derechos humanos.

Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.

La CCE ubica la siguiente jurisprudencia:

La Corte Constitucional en la sentencia N.º 117-13-SEP-CC, caso N.º 0619-12, expresa lo siguiente:

El derecho a la igualdad y la consecuente prohibición de realizar distinciones inconstitucionales constituye el pilar sobre el que se asienta la teoría de los derechos constitucionales, como base del Estado de derecho y, por ende, su consecuente evolución: el Estado constitucional de derechos y justicia. Asimismo, forma parte del grupo de principios jurídicos reconocidos por todos los estados como mínimo de protección a los sujetos como presupuesto para la supervivencia de la raza humana, vinculante para todos los miembros de la Comunidad Internacional.

En este contexto, el Estado debe dar un trato igual a dos personas que se encuentren ante una situación similar o idéntica y, por otra parte, evitar tratos diferenciados que generen privilegios a determinados individuos, vulnerando el ejercicio de los derechos de aquellos que se encuentran en desventaja. Sin embargo, la evolución y dinámica de la sociedad han permitido una evolución en cuanto a la forma cómo se concibe el derecho a la igualdad, pudiendo definirse que este se presenta a través de dos dimensiones, una de carácter formal y la otra de carácter material, mismas que han sido distinguidas por esta Corte Constitucional de la siguiente manera:

- a) La dimensión formal, se expresa por la misma Constitución en su artículo 11 numeral 2 primer inciso, cuando se la define como un principio de aplicación, en el siguiente enunciado: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. De acuerdo con la Norma Fundamental, entonces, la igualdad formal implica un trato idéntico a sujetos – individuales o colectivos– que se hallan en la misma situación.
- b) La dimensión material, en cambio, se establece en el tercer inciso del numeral 2 del artículo 11 de la Constitución, al señalar: “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. Esta dimensión del derecho supone en cambio, que los sujetos se hallen en condiciones diferentes, por lo que requieran un trato distinto, que permita equiparar el estatus de garantía en el goce y ejercicio de sus derechos.

Así mismo, la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No. 002-13-SEP-CC, caso No. 1917-11, indica que:

... el concepto de igualdad no significará una igualdad de trato uniforme por parte del Estado, sino más bien un trato igual a situaciones idénticas, pero diferente entre otras situaciones; es decir, dentro del ordenamiento jurídico existen causas previamente establecidas en disposiciones legales que serán aplicables a situaciones concretas presentadas en un hecho fáctico y/o por actores sociales determinados.

Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.

No se identifica a la mujer como sujeta de derechos, no hay un análisis al respecto.

Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.

En la sentencia no se identificó ni analizó las relaciones desiguales de poder que sufren las mujeres.

Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género

No se observa la utilización de un lenguaje sexista, tampoco la sentencia reproduce prejuicios y estereotipos.

Identificar si en la sentencia los jueces ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.

Los jueces y juezas no identificaron factores de discriminación en la vida de las mujeres, sin embargo, señalaron lo siguiente:

En el caso *sub examine*, el Tribunal *ad quem* en la sentencia que es objeto de la presente acción, una vez efectuado el análisis respectivo, concluyó la no existencia de un trato discriminatorio hacia la accionante, de la siguiente manera:

<p>De lo analizado se concluye que no se ha vulnerado el principio consagrado en la Constitución y en los Convenios Internacionales, respecto a que toda persona tiene derecho, sin discriminación a igual salario por igual trabajo (Art. 324 numeral 4 de la Constitución; 23 numeral 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 24 del Pacto de San José); pues la diferencia en la remuneración que percibe la accionante, no se produce por causas raciales, políticas, religiosas o de género; sino a otras causas, como las ya enunciadas, que tienen relación a la experiencia del funcionario judicial.</p> <p>Indicaron que de no se puede evidenciar que la determinación salarial realizada a la accionante se haya efectuado con menosprecio de su condición racial, política, religiosa o de género, por lo tanto, afirmaron la no existencia de un trato discriminatorio ni vulneración alguna de los derechos señalados en la demanda.</p>
<p>Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna</p> <p>No hay reparación porque en la sentencia se declaró que no hay vulneración de derechos.</p>
<p>Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.</p> <p>Al respecto, las autoridades constitucionales únicamente señalaron que el derecho al trabajo se traduce como una conquista ganada por las organizaciones laborales que se empeñaron en obtener del Estado el reconocimiento y protección del mismo a lo largo del siglo XX.</p>
<p>Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.</p> <p>La sentencia no contiene la palabra género, ni su alcance.</p>
<p>Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.</p> <p>No hay incorporación de género ni de ninguna corriente.</p>
<p>Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.</p> <p>No incorpora conceptos de los derechos humanos ni de su enfoque.</p>
<p>Otras observaciones:</p> <p>No hay desarrollo de la igualdad y no discriminación, únicamente se copian los argumentos de la sala provincial, sin realizar un análisis de género para indicar si la mujer fue o no discriminada y percibía un salario inferior por el hecho de ser mujer.</p> <p>La CCE se demoró 4 años en resolver.</p>

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 214-14-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1049-10-EP*, 26 de noviembre de 2014.

Elaborado por: Paola Páez

**SENTENCIA N. 309-16-SEP-CC
CASO No. 1927-11-EP**

<p>Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección</p>	<p>Número de expediente: Sentencia No. 309-16-SEP-CC Caso No. 1927-11-EP</p>
--	---

Fecha en que ingresó: 7 de octubre de 2011	Fecha de la sentencia: 21 de septiembre de 2016
Materia: Constitucional	Decisión: Aceptar
Derechos supuestamente vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Igualdad y no discriminación a las mujeres embarazadas • Derecho a la vida digna 	Derechos vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Derecho al debido proceso en la garantía de la motivación • Derecho a la seguridad jurídica • Derecho al trabajo • Derecho a la igualdad y no discriminación
Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos: <p>La accionante manifiesta que el Banco de Desarrollo del Ecuador ha vulnerado sus derechos constitucionales por la decisión de no continuar con su relación laboral, debido a la suscripción de varios contratos ocasionales.</p> <p>Indica que se vulneró específicamente su derecho al trabajo puesto que es su único sustento y el de su familia. Además, menciona que a la fecha en que se dieron los hechos se encontraba en estado de gravidez de 29 semanas.</p> <p>Igualmente, menciona que no recibió licencia por maternidad o atención médica para el recién nacido, puesto que la institución no canceló los aportes para recibir las prestaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</p>	
Argumentos de los accionados en primera y segunda instancia, que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos <p>Los accionados en sus escritos no incluyen argumentos de género y/o derechos humanos, mencionan lo siguiente:</p> <p>La entidad demandada señala que el caso presenta “cuestiones de mera legalidad y no del control de la legitimidad”.</p> <p>Así también, menciona que la institución al terminar el contrato ocasional de la accionante se encuentra cumpliendo con el derecho a la seguridad jurídica, así como la legislación que regula el ingreso y terminación de los contratos de servicios ocasionales, puesto que para ser servidor de carrera se debe cumplir con un concurso de méritos y oposición.</p> <p>Manifiesta que a la accionante por el hecho de estar embarazada, no se le puede otorgar el derecho a que su contrato de servicios ocasionales sea renovado automáticamente.</p>	
Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos <p>Los jueces no incluyen argumentos con enfoque de y/o derechos humanos, únicamente, señalan lo siguiente:</p> <p>El juez de primera instancia menciona que la accionante presentó varios contratos de servicios ocasionales, que según su criterio son varios “nombramientos laborales” a su favor.</p> <p>Manifiesta que el último contrato de servicios ocasionales suscrito vencía el 31 de diciembre de 2010. Sin embargo, la accionante habría recibido instrucciones de seguir laborando, pues su contrato para ese año estaba en trámite. El 10 de enero de 2011, se le comunicó que su contrato no iba a ser renovado. En la fecha en que se dieron los hechos, la accionante se encontraba embarazada de 29 semanas.</p> <p>Determina que los elementos aportados por la entidad accionada no fueron suficientes para justificar la separación de la presunta afectada. Concluye que existió un acto de discriminación en su calidad de mujer embarazada, y se desnaturalizó la figura del contrato de servicios ocasionales, por su aplicación sucesiva.</p>	

Jueces de la Segunda Sala de lo Penal de la Corte Provincial de Justicia de Manabí

Señalan que la accionante se encontraba en estado de gestación al momento en que se terminó el último contrato de servicios ocasionales.

Indican que la accionante no justificó la violación a sus derechos constitucionales, puesto que el fundamento de la demanda se limitó a cuestionar lo injusto o equivocado de la misma.

Señalan que su actuación ha sido conforme a los criterios emitidos por la Corte Constitucional respecto a que la demanda se refiere a actos de mera legalidad.

Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. ¿Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida?

Constitución de la República:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.

Art. 229.- [...] Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Ley Orgánica de Servicio Público:

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales,

<p>previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.</p>
<p>Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.</p> <p>Las autoridades constitucionales solo identifican el siguiente artículo:</p> <p>Art. 1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.</p> <p>A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.</p>
<p>Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.</p> <p>En la sentencia no hay jurisprudencia de relevancia para la igualdad laboral de las mujeres en estado de gestación, solamente, mencionan lo siguiente:</p> <p>La Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.º 139-15-SEP-CC, caso N.º 1096-12-EP:</p> <p>... el concepto de igualdad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, por ejemplo, de una igualdad uniforme en el trato por parte del Estado, se ha ido derivando en el actual concepto de igualdad ante la ley, que se regirá según el principio de igualdad como valor supremo de nuestro ordenamiento jurídico, que perseguirá que la igualdad esté presente en cualquier relación jurídica [...] Por tanto, el concepto de igualdad no significará una igualdad de trato uniforme por parte del Estado, sino más bien un trato igual a situaciones idénticas.</p>
<p>Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.</p> <p>La CCE identifica a la accionante como mujer que tiene derecho a la igualdad material y como mujer trabajadora en el ejercicio de su rol reproductivo. No se habla de la dignidad y de la libertad de la mujer.</p>
<p>Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.</p> <p>En la sentencia no se ubican relaciones desiguales de poder.</p>
<p>Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género</p> <p>No existe un lenguaje sexista, ni se reproducen prejuicios o estereotipos de género.</p>
<p>Identificar si en la sentencia los jueces ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.</p> <p>Los jueces señalaron que las mujeres son discriminadas al encontrarse embarazadas o en periodo de lactancia, porque lo señalan, que deben permanecer en el grupo de atención prioritaria.</p> <p>Además, mencionan que la Constitución reconoce la prohibición de discriminación relacionada con los roles reproductivos de las mujeres.</p>
<p>Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna</p> <p>Existe una reparación integral, sin embargo, la misma es general sin aterrizar al género. Es digna para la accionante, pero no hay una reparación estructural que involucre a las demás mujeres que son víctimas de la misma vulneración de derechos. La reparación se enfoca únicamente al caso específico.</p>

<p>Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.</p> <p>No identifica.</p>
<p>Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.</p> <p>La sentencia no contiene expresamente la palabra género ni de derechos humanos, por lo tanto, no hay ningún alcance de los dos conceptos.</p>
<p>Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.</p> <p>No hay un posicionamiento de género, por lo que no se encuentra ninguna corriente feminista o de género.</p>
<p>Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.</p> <p>En la sentencia no se incorpora un enfoque de derechos humanos.</p>
<p>Otras observaciones:</p> <p>La sentencia repara a la víctima, pero no hay una reparación que sirva para las demás mujeres que se encuentran en la misma situación.</p> <p>Se habla de la igualdad material para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.</p> <p>No incorpora estándares internacionales de derechos humanos, solo hace una copia del artículo 1 de la CEDAW sin un análisis profundo</p> <p>Se observa que los jueces de segunda instancia solo se basan en el tema de la mera legalidad, pero no hay un análisis de género y derechos humanos.</p> <p>La CCE se demoró 5 años en resolver el caso.</p>

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, "Sentencia No. 309-16-SEP-CC", *Acción extraordinaria de protección No. 1927-11-EP*, 21 de septiembre de 2016.

Elaborado por: Paola Páez

**SENTENCIA N.º 048-17-SEP-CC
CASO N.º 0238-13-EP**

<p>Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección</p>	<p>Número de expediente: Sentencia No. 048-17-SEP-CC Caso No. 0238-13-EP</p>
<p>Fecha en que ingresó: 22 de enero de 2013</p>	<p>Fecha de la sentencia: 22 de febrero de 2017</p>
<p>Materia: Constitucional</p>	<p>Decisión: Acepta</p>
<p>Derechos supuestamente vulnerados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debido proceso en la garantía de la motivación • Trabajo en condición de mujer embarazada 	<p>Derechos vulnerados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debido proceso en la garantía de la motivación • Trabajo

Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos:

La ingeniera Ximena del Carmen Gilces Cedeño presentó una acción de protección en contra de la empresa CNEL Regional Manabí y de la Procuraduría General del Estado, indicando que se le ha vulnerado su derecho al trabajo y a la prohibición de despedir a la mujer trabajadora, asociado con la condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Menciona que ni la Sala que conoció la apelación ni el juez de primer nivel en su fallo hicieron referencia a la vulneración del artículo 332 de la Constitución que prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Expresa que se la separó de su lugar de trabajo y se le impidió su ingreso aun cuando tenía conocimiento que recién había “parido un hijo”, el mismo que en aquel entonces tenía cinco meses de nacido.

Argumentos de los accionados de la acción de protección, que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

Indicaron que las autoridades judiciales, de forma acertada, dentro de su análisis jurídico y en estricta interpretación de la norma constitucional, lograron desvanecer los argumentos carentes de legalidad planteados por la actora de la acción de protección.

Manifiestan que es necesario establecer que la reclamación se desprende por la separación de la accionante que mantenía en su calidad de servidora pública de la extinta EMELMANABÍ, actualmente Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad (CNEL-EP), por habersele notificado con la terminación de la relación laboral, cuya pretensión es la de ser reintegrada a la institución.

Argumentos de terceros con interés.

No hay argumentos de terceros con interés.

Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

Los jueces no incluyen argumentos con enfoque de y/o derechos humanos, únicamente, señalan lo siguiente:

Jueces de la Segunda Sala de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Manabí

Las autoridades constitucionales señalaron que del expediente constitucional no se advierte que los jueces de la Segunda Sala Especializada de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Manabí hayan presentado el respectivo informe de descargo, a pesar de haber sido debidamente notificados con la providencia de avoco conocimiento.

Y del análisis del fallo de primera instancia, los jueces y juezas determinaron que este, al igual que el fallo de segunda instancia, concluye que el caso sometido a su conocimiento se trata de un asunto de mera legalidad que no amerita la protección de la administración de justicia constitucional, sino que en atención a su dimensión legal debe ser sustanciado ante la justicia ordinaria.

Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida.**Constitución de la República:**

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Ley Orgánica de Servicio Público:

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales; estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, y a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar en el texto de los respectivos contratos.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales, salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior; así como en casos de personas con discapacidad debidamente calificadas por la Autoridad competente²³⁸.

Art. 33.- De los permisos.- La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial. (...)

²³⁸ Artículo vigente a la fecha de la resolución de la causa. Posterior mediante sentencias de la Corte Constitucional Nros. 258-15-SEP-CC y 309-16-SEP-CC fue modificado el texto del citado artículo como se analizará con posterioridad.

Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.

Las autoridades constitucionales invocan los siguientes estándares de derechos humanos:

- En el marco del derecho internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, consagra en su artículo 23 numeral 1 que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.
- Mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, establece que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.

Por su parte, la Corte Constitucional ha señalado en la sentencia N.º 093-14-SEP-CC, emitida en el caso N.º 1752-11-EP, que:

... el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores. Este derecho, es un derecho universal, por cuanto es reconocido a “todas” las personas, así como también abarca “todas” las modalidades de trabajo.

La Corte Constitucional en la sentencia N.º 309-16-SEP-CC, caso N.º 1927-11-EP señaló respecto de la terminación anticipada de la relación laboral de las mujeres que se encuentran en condición de maternidad, lo siguiente:

En este contexto normativo, la prohibición constitucional del despido en ocasión de la condición de gestación o maternidad no debe ser leída de forma restringida. En tal sentido, es acertada la lectura de la Sala respecto de su definición de despido, no únicamente por medio de la figura establecida con ese nombre en la legislación laboral, sino aplicable a toda forma de terminación anticipada de la relación laboral ordenada unilateralmente por el empleador, con independencia de si este último es el estado o un particular, o de la normativa infraconstitucional que regule la relación en la especie.

Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.

En la sentencia si se la concibe a la mujer como sujeta de derechos, pues el análisis lo realizan a partir de los derechos de la misma como mujer embarazada a la cual se le debe garantizar un trabajo digno; y, no reproduce estereotipos.

Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.

Se ubicaron relaciones de poder, pero de manera implícita.

Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género

No hay lenguaje sexista, ni se reproduce estereotipos y prejuicios.

Identificar si en la sentencia los jueces ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.

No se ubican factores de discriminación en la vida de las mujeres, únicamente señalaron que conviene destacar que la discriminación se produce cuando la diferenciación se origina con la finalidad de favorecer a unos y perjudicar a otros.

Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna

La Corte Constitucional, principalmente, realizó la siguiente reparación:

- Como medida de restitución se dispone que el representante legal de la Corporación Nacional de Electricidad, regional Manabí, como restitución del derecho de la accionante, señora Ximena del Carmen Gilces Cedeño, la reintegre a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría o nivel hasta que tenga lugar la realización del concurso de méritos y oposición correspondiente, debiendo informar de ello en el término de 15 días a esta Corte Constitucional.
- Como garantía de no repetición, se declara en ejercicio de la competencia establecida en el artículo 436 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, y artículo 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional la modulación de los artículos 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

En consecuencia, el texto del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispondrá:

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. **Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas.** Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, **en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.** (resaltado pertenece a la CCE)

Al respecto se observa que las autoridades constitucionales realizan una reparación integral para la accionante pero es muy general, no toman en cuenta los estándares de derechos humanos; sin embargo, es importante que en la reparación se reforma el artículo 58 de la LOSEP señalando que los contratos ocasionales no generan estabilidad pero que en el caso de mujeres embarazadas debe durar hasta que concluya su periodo de lactancia, por lo que, esto no solo se convierte en una reparación personal sino estructural para todas las mujeres.

Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.

En la sentencia no hay ningún aporte nuevo acerca del derecho al trabajo de la mujer.

Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.

La sentencia no contiene la palabra género, por lo que, no se le da algún alcance.

Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.

Hay un posicionamiento de género parcial, implícito en la argumentación pues no hay una interpretación literal.

Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.

Hay un posicionamiento parcial, habla de los derechos humanos, pero no les da un alcance literal.

Otras observaciones:

Las circunstancias anotadas determinan que la accionante, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, poseía una doble vulnerabilidad al formar parte de dos grupos de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, según lo dispuesto en los artículos 43 y 47 de la Constitución de la República, que en general, garantizan la protección prioritaria de estas personas.

La CCE se demoró en dictar sentencia aproximadamente 4 años.

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 048-17-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 0238-13-EP*, 22 de febrero de 2017.

Elaborado por: Paola Páez.

**SENTENCIA N.º 292-16-SEP-CC
CASO N.º 0734-13-EP**

Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección	Número de expediente: Sentencia No. 292-16-SEP-CC Caso No. 0734-13-EP
Fecha en que ingresó: 19 de abril de 2013	Fecha de la sentencia: 7 de septiembre de 2016
Materia: Constitucional	Decisión: Acepta
Derechos supuestamente vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la tutela judicial efectiva • Derecho a la motivación • Derecho a la igualdad y no discriminación por ser mujer • Derecho al trabajo. 	Derechos vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la tutela judicial efectiva • Derecho a la igualdad y no discriminación
Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos:	
<p>La señora Yesenia Paola Iza Pilataxi presentó una acción de protección en contra del alcalde del cantón Archidona, en calidad de presidente del Consejo de Administración y Disciplina del Cuerpo de Bomberos de Archidona, en la cual señala que se le han vulnerado sus derechos a la igualdad y no discriminación por ser mujer y al trabajo; debido a que, el demandado la cesó de sus funciones como bombero profesional, señalando que se acabó la etapa de voluntariado, sin considerar que la accionante no es voluntaria, sino que más bien, ostenta el cargo de subteniente.</p> <p>Además, señala que: “el Tnte. M. Márquez no estaba de acuerdo que una mujer sea bombero, que la mujer servía solo para la cama y la casa, que en una emergencia yo estorbo y a la final a quien tiene que salvar es a mí...”,</p> <p>Menciona que el hecho que habría provocado su destitución irregular fue su negativa de acceder a los “favores sexuales” que le solicitaba su exjefe, quien también la denigraba moralmente, haciendo insinuaciones respecto de su comportamiento sexual, lo cual fue probado en la respectiva causa penal.</p>	

La accionante señala que, ante su negativa de acceder a las pretensiones de índole sexual, su superior les decía a sus subordinados que no obedezcan sus órdenes emanadas en calidad de subteniente del Cuerpo de Bomberos de Archidona, denigrándole frente a ellos, con frases de desautorización laboral y discriminándola tras afirmar que no debe haber mujeres en el Cuerpo de Bomberos porque “las mujeres no sirven para nada, sólo los hombres (tienen) fuerzas para enfrentar esa carrera tan dura”.

Argumentos de los accionados en la acción de protección, que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos.

Los accionados en sus escritos no incluyen argumentos de género y/o derechos humanos, únicamente señalaron que la accionante, al momento en que fue separada de su cargo, tenía la calidad de voluntaria, por lo que no se ha vulnerado su derecho al trabajo.

Argumentos de terceros con interés

Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Archidona, organización de mujeres, para el período 2014-2019.

El Consejo Cantonal señala que ha sido partícipe de la lucha seguida por la señorita Iza, en virtud de que fue destituida arbitrariamente y por razones de índole machista.

Expresa que el alcalde del Municipio de Archidona, en las reuniones celebradas respecto de la causa, expresó que la labor de bombero no era una tarea para las mujeres, por lo que correspondía destituirlo. Manifiesta que las autoridades se valieron hasta de los medios de comunicación para denigrar a la señorita Iza, llevándola incluso a quererse suicidar.

Finalmente, exige que los derechos humanos de la señorita Iza sean reparados por todo el daño generado, no solo a ella, sino a todo el género femenino en Napo, el cual ahora duda de sus derechos y la forma como los protege el sistema judicial de Napo.

Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública

Dicha comisión indica que las actuaciones del teniente Márquez vulneran los derechos humanos de las mujeres al generar un lenguaje peyorativo, misógino y denigrante hacia el género femenino y específicamente hacia la señora Yessenia Paola Iza Pilataxi.

Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

Los jueces dentro de sus argumentos no incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos, señalan lo siguiente:

Mercedes Almeida, en representación de los jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo.

Menciona que no es cierto que se haya violentado el derecho a la tutela judicial efectiva, considerando que la ahora accionante ha podido presentar todos los recursos disponibles en la sede judicial.

La jueza en ningún momento se refirió a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación de la accionante, solo se basó en el derecho a la tutela judicial efectiva.

Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida.

Constitución de la República:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: [...]

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género,

identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 2 numeral 2: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Artículo 6: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** señaló que el término violencia de género hace referencia a la violencia específica utilizada contra las mujeres como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, comprende: la violación física, sexual y psicológica.

Convenio sobre la Discriminación de 1958, (Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT)

Artículo 5: Las medidas especiales o de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo no se considerarán como discriminatorias. 2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). La define como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera

Este instrumento exige a los Estados partes garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, así como implementar políticas para eliminar la discriminación de la mujer dentro de las cuales se encuentran:

- Consagrar la igualdad entre el hombre y la mujer;
- Adoptar sanciones que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer;
- Abstenerse de incurrir en actos de discriminación;
- Eliminar la discriminación de la mujer en la sociedad y;
- Derogar las disposiciones penales que impliquen una discriminación contra la mujer.

Adicionalmente, solicita la adopción de medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral y en particular, el derecho al trabajo con las mismas oportunidades, a elegir libremente profesión y

empleo, al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones de servicio, a la formación profesional, al readiestramiento, a la igualdad de remuneración y de trato, a la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

El **Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (Comité CEDAW)** ha emitido 28 recomendaciones trascendentales para la protección de los derechos de la mujer, entre ellas:

Recomendación General núm. 19 “sobre violencia contra la mujer” reconoce que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. En relación específica con la violencia la comisión recomendó que “los Estados Partes velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad. Debe proporcionarse a las víctimas protección y apoyo apropiados. Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención”.

Recomendación General núm. 28 “relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, esclarece que la discriminación contra las mujeres basada en el género puede ser interseccional, es decir, puede darse simultáneamente con otros factores tales como raza, etnia, religión o creencia, salud, status, edad, clase, casta y orientación sexual. El enfoque interseccional obliga a los Estados a adoptar medidas diferentes para los distintos grupos poblacionales de mujeres discriminadas.

Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.

La Corte Constitucional cita la siguiente jurisprudencia:

- Al respecto la Corte Constitucional de Colombia señala que los estereotipos de género son negativos cuando establecen jerarquías de género y asignan categorizaciones peyorativas o desvalorizadas a las mujeres, reproduciendo prácticas discriminatorias. “La existencia de estos prejuicios influye en el modo en el que las instituciones reaccionan frente a la violencia contra las mujeres. Justamente, la CIDH ha advertido que la creación y uso de estereotipos se convierte en causa y consecuencia de la violencia contra las mujeres, por lo que ha solicitado a los estados la adopción de medidas de carácter cultural, dentro de su deber de prevención, que tiendan a eliminar las barreras a la adecuada investigación y sanción de la violencia contra las mujeres” (Sentencia T-247/10, Corte Constitucional de Colombia)
- La Corte Constitucional de Colombia ha señalado que: “...junto con la familia y el Estado, el empleo es uno de los espacios que ofrece más posibilidades para la discriminación por razones de sexo” (Sentencia T-247/10, Corte Constitucional de Colombia.)
- Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia, manifestó:

En el mundo laboral, las mujeres padecen una de las formas de discriminación más arraigadas porque su participación en esta esfera pone en cuestionamiento la exclusividad de su rol en el ámbito doméstico. Y ese rol precisamente, el de madre y cuidadora, es el que sirve de excusa para actuar de manera inequitativa y discriminatoria.

En ese sentido, destacan que la violencia contra las mujeres no es un asunto exclusivo de la familia o el ámbito doméstico. Sin embargo, hasta el momento el Estado ha destinado gran parte de sus esfuerzos hacia este ámbito, situación que se explica desde la perspectiva familista de las políticas estatales. Según tal punto de vista la atención a la mujer se brinda en la medida en que se protege a toda la familia, vinculando una vez más los derechos de las mujeres a su rol reproductivo y de cuidado. Por esta razón, no se encuentran estudios que profundicen cuál es la situación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, ni siquiera en relación con el acoso sexual en el trabajo.

Una forma de violencia contra las mujeres basada en la discriminación de género es precisamente la valoración del trabajo de las mujeres respecto de asuntos familiares y personales. La estabilidad y

condiciones laborales para las mujeres pasan por una evaluación de sus empleadores en la que se consideran aspectos tan personales como la intención o el hecho de tener hijos, de tener personas bajo su cuidado (niñas y niños, ancianos, personas con capacidades diferentes) y de ser víctimas de violencia doméstica". (Sentencia T-878/14, Corte Constitucional de Colombia)

- Así mismo, señala que las mujeres ocupan entre el 10 y el 20% de los puestos de administración y gestión en todo el mundo y menos del 20% de los puestos de trabajo en las fábricas. Las mujeres reciben una parte excesivamente pequeña de los créditos concedidos por las instituciones bancarias. La participación de la mujer en la toma de decisiones económicas y políticas sigue siendo muy reducida. Las mujeres ocupan solo el 10% de los escaños parlamentarios y son menos del 5% de los Jefes de Estado. (Sentencia T-247/10, Corte Constitucional de Colombia)

Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.

Si se concibe a la mujer como sujeta de derechos, puesto que se para realizar la sentencia los jueces parten desde los derechos de la mujer y no desde sus necesidades. Se analiza desde la igualdad y no discriminación de las mujeres.

Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.

La CCE indica que la mujer tiene menos oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo. A pesar de que su participación señala cambios importantes en la estructura del mercado, un alto porcentaje de la población femenina urbana percibe una remuneración por debajo del sueldo mínimo, frente a los hombres que se encuentran en la misma situación; y en el sector rural encontramos mujeres que, sin ser dueñas de la tierra, trabajan sin paga, la mayoría de las veces, pues su oficio es considerado como una labor de apoyo a su esposo, padres, hermanos o familiares.

Menciona que la Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló que el término violencia de género hace referencia a la violencia específica utilizada contra las mujeres como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, comprende: la violación física, sexual y psicológica.

La CCE habla sobre las relaciones de poder, pero no se enfoca en el caso concreto, pues no menciona que la mujer bombero se encontraba bajo las relaciones de poder de sus jefes superiores.

Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género

No existe un lenguaje sexista, ni se reproducen prejuicios o estereotipos de género.

Identificar si en la sentencia los jueces y juezas ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.

Los jueces y las juezas identifican los siguientes factores respecto a la discriminación de género:

Indican que la discriminación de género en el ámbito laboral es un tema que no ha sido abordado frontalmente por el Estado, que incluso ha sido indiferente, afectando gravemente a la mujer víctima de discriminación.

Manifiestan que la falta de igualdad en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres es evidente. El derecho a no ser discriminado es uno de los derechos generalmente vulnerados por las mujeres en el ámbito laboral, dada la existencia de una percepción social generalizada de estereotipos, que se caracteriza por el desprestigio considerable y sostenido de las concepciones acerca de la mujer.

Indican que las discriminaciones más frecuentes se presentan en el ámbito laboral por cuanto, los derechos de la mujer han sido atropellados por años, su reivindicación ha sido de manera paulatina y con mucho esfuerzo, a lo largo de los años; sin embargo, no se puede desconocer que todavía persisten, no es raro ver que una mujer sea despedida sin causas justificadas o se vea acosada por jefes o compañeros, tornándose vulnerable frente a este tipo de actitudes.

Asimismo, señalan que la falta de igualdad en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres es evidente. El derecho a no ser discriminado es uno de los derechos generalmente vulnerados por las mujeres en el ámbito laboral, dada la existencia de una percepción social generalizada de estereotipos, que se caracteriza por el desprestigio considerable y sostenido de las concepciones acerca de la mujer.

Determinan que es obligación del Estado actuar frente a los evidentes actos discriminatorios de los que siguen siendo objeto las mujeres, puesto que, los esfuerzos por garantizar de manera progresiva los derechos de este grupo social no se pueden considerar como suficientes.

Finalmente, mencionan que se puede contar con leyes adecuadas que garanticen los derechos de las mujeres; sin embargo, si las personas que habitamos en este país y sus autoridades no tomamos conciencia de la importancia del combate a la discriminación, es muy poco lo que valdrán todas las regulaciones jurídicas. Actualmente existe una escasa cultura de no discriminación, muchos de los actos discriminatorios no son percibidos como tales y, en consecuencia, no son llevados ante las instancias que podrían sancionarlos, lastimosamente los encontramos en la cotidianidad. Para alcanzar el cambio cultural, libre de discriminación, es necesario romper con modelos de relaciones sociales que durante décadas han estado muy asentados.

Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna

Dentro de las reparaciones se contempla que la accionante se reincorpore al trabajo y se le pague todas las remuneraciones que dejó de percibir. Adicionalmente, se ordena disculpas públicas, pero la reparación integral que más se relaciona al género es la siguiente:

Respecto a la obligación de prevenir futuros hechos de discriminación contra la mujer, el Municipio y el Cuerpo de Bomberos de Archidona deberán realizar un protocolo de trabajo con visión de género e iniciar una campaña de rechazo social de las agresiones de género, que prevea medidas de protección a las víctimas de la violencia de género. La campaña deberá iniciarse, a más tardar, en los 90 días calendario, siguientes a la notificación de esta sentencia.

Al reconocer que la sociedad ecuatoriana trae arraigados consigo estereotipos orientados al supuesto de la inferioridad de las mujeres en el ámbito laboral, y conscientes que esto no debe continuar, pese a que es evidente que el cambio de patrones culturales es una tarea difícil, el primer paso lo deben dar las autoridades nominadoras de las instituciones públicas y privadas, así como los funcionarios judiciales, que son los encargados de generar confianza a las víctimas sobre la respuesta estatal ante la violencia de género. Por tanto, como garantía de no repetición, se instará a los funcionarios judiciales a fin de que apliquen un enfoque diferencial de género al momento de decidir cualquier asunto a su cargo. Para el efecto se oficiará al presidente del Consejo de la Judicatura, a fin de que ponga en conocimiento de los funcionarios judiciales lo dispuesto en esta sentencia.

Por tanto, la sentencia si tiene una reparación integral, no solo para la afectada sino para las demás mujeres que se encuentran en la misma situación, y para prevenir que estos hechos se repitan.

Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.

La CCE construye las siguientes interpretaciones:

- Las agresiones de género no son eventos aislados y ocasionales que deban resolverse a la ligera, puesto que involucran un trasfondo de discriminación que persiste y se reproduce constantemente, como en el caso que nos ocupa, no se puede realizar un análisis somero de un supuesto incumplimiento de deberes en las labores como bombera de Yessenia Paola Iza Pilataxi, pues correspondía a los jueces constitucionales prestar especial atención a las circunstancias que rodean a una mujer que ha sido víctima de tales hechos, lo que implicaba un enfoque diferencial de género al momento de estudiar la procedencia de la acción de protección.
- Las discriminaciones más frecuentes se presentan en el ámbito laboral por cuanto, los derechos de la mujer han sido atropellados por años, su reivindicación ha sido de manera paulatina y con mucho esfuerzo, a lo largo de los años; sin embargo, no se puede desconocer que todavía persisten, no es

raro ver que una mujer sea despedida sin causas justificadas o se vea acosada por jefes o compañeros, tornándose vulnerable frente a este tipo de actitudes.
<p>Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.</p> <p>La sentencia de la CCE en referencia al género menciona lo siguiente:</p> <p>“La Corte considera necesario hacer una breve distinción entre sexo y género para efectos de esta sentencia, en la que se tratará indistintamente una u otra acepción, así, es importante señalar que la noción de sexo se concentra en la atención al cuerpo y la naturaleza de las personas, mientras que la noción de género sirve para analizar las características que socialmente se atribuyen a las personas de uno u otro sexo”.</p> <p>“...esta Corte señala que el género como factor de selección de ingreso o desarrollo de actividades laborales es un criterio que debe estar acorde con la Constitución y demás normas que integran el sistema jurídico. Las limitaciones de ingreso y permanencia en una institución por razones de género deben contar con una base conceptual razonable, necesaria y esencial desde el punto de vista objetivo, de manera que no sean la manifestación implícita de prejuicios contrarios al principio de igualdad dentro del Estado constitucional”</p>
<p>Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.</p> <p>La sentencia se refiere al género, pero no hay un posicionamiento literal sobre alguna teoría de género.</p>
<p>Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.</p> <p>No lo dice textual, pero si desarrolla sobre los derechos humanos de las mujeres.</p>
<p>Otras observaciones:</p> <p>La finalidad es alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de desarrollo de la vida de las personas, lo cual significa considerar la igualdad entre los sexos no solo como un mero derecho subjetivo de carácter individual de los ciudadanos, sino también como un objetivo colectivo y social.</p> <p>Insta a aplicar un enfoque de género.</p> <p>La CCE se demoró tres años en resolver.</p> <p>Lo jueces de instancia no tienen enfoque de género ni de derechos humanos.</p>

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 292-16-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 0734-13-EP*, 7 de septiembre de 2016.

Elaborado por: Paola Páez

**SENTENCIA N. ° 017-17-SEP-CC
CASO N. ° 1086-14-EP**

Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección	Número de expediente: Sentencia No. 017-17-SEP-CC Caso No. 1086-15-EP
Fecha en que ingresó: 11 de julio de 2014	Fecha de la sentencia: 18 de enero de 2017
Materia: Constitucional	Decisión: Negar

<p>Derechos supuestamente vulnerados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Igualdad y no discriminación • Debido proceso en la garantía de la motivación • Seguridad jurídica 	<p>Derechos vulnerados:</p> <p>No hay derechos vulnerados</p>
<p>Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos:</p> <p>La señora Marcelita Agripina Macías presentó un recurso de plena jurisdicción o subjetivo en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, por cuanto alega que le vulneró sus derechos al trabajo y a la igualdad y no discriminación, por cuanto al terminarle la relación laboral de 7 años, se la despojó de la principal fuente de ingresos familiares, por ser jefa de familia.</p> <p>Menciona que su contrato dejó de ser ocasional y se convirtió en una “necesidad indefinida para el Gobierno Municipal”. En tal sentido, considera que se vulneró principalmente su derecho al trabajo, porque al terminar la relación laboral de 7 años que llevó con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, se le despojó de la principal fuente de ingresos familiares, por ser jefa de familia.</p> <p>En tal sentido, considera que existió la vulneración de los principios constitucionales que protegen al trabajador, en razón que debería reconocerse su estabilidad de hecho, por la desnaturalización de la “ocasionalidad” de los contratos prestados a la institución pública demandada.</p> <p>Además, la accionante indicó que se vulneró también su derecho a la seguridad jurídica, por no observarse los mencionados principios laborales y además su derecho a la igualdad, porque en casos similares al suyo, otras personas han sido subsanadas en las violaciones constitucionales, y en su caso, no fue considerada su demanda.</p>	
<p>Argumentos de los accionados que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos</p> <p>Los accionantes no presentaron argumentos.</p>	
<p>Argumentos de terceros con interés</p> <p>En el caso no existieron terceros con interés.</p>	
<p>Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos</p> <p>En la sentencia se observa que las autoridades judiciales señalaron:</p> <p>Los jueces del Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo N.º 1 señalaron que el tribunal motivó de forma adecuada su decisión, porque consideran que se detallaron los fundamentos fácticos y jurídicos, y la sentencia es clara y precisa.</p> <p>Manifiestan que en el acto administrativo cuyo recurso subjetivo o de plena jurisdicción conoció el tribunal, por la demanda presentada por la ahora accionante, y en el proceso contencioso administrativo, no demostró los vicios de nulidad en los que consideró incurrió dicho acto, y por el contrario, se evidenció que la entidad pública demandada probó procesalmente que su actuar fue apegado a derecho, por cuanto emitió el acto administrativo impugnado conforme lo determinado en el ordenamiento jurídico, en razón de que se dio por terminada la relación laboral, con fundamento en el mismo contrato de servicios ocasionales</p>	
<p>Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida.</p> <p>Constitución de la República:</p>	

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), publicada en el Registro Oficial N.º 16 del 12 de mayo de 2005, vigente a la fecha de la presentación de la demanda:

Art. 19.- Contrato de servicios ocasionales.- La prestación de servicios ocasionales por contrato se regirá por las normas de esta Ley y su reglamento.

El personal que labora en el servicio civil, bajo este régimen, tendrá derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el servicio civil en general.

Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.

No se invocaron estándares internacionales de derechos humanos y género.

Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.

En la sentencia se identificó la siguiente jurisprudencia:

La Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia N.º 016-13-SEP-CC, dentro de la causa N.º 1000-12-EP, señaló:

... el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de in dubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano .

La Corte Constitucional mediante la sentencia N.º 093-14-SEP-CC, dentro de la causa N.º 1752-11-EP, argumenta que:

En razón de lo dicho, en la sustanciación de los procesos laborales, los jueces tienen que aplicar las disposiciones jurídicas pertinentes en atención a los principios que delinear la materia laboral, tomando en consideración las diferentes modalidades de trabajo reconocidas en la normativa, así como también los hechos que originan cada caso concreto. Bajo esta enunciación, se debe tener en cuenta que las relaciones laborales generadas a partir de cada modalidad de trabajo son diferentes, las cuales requieren de consideraciones que atiendan a la naturaleza de cada una de ellas, sin establecer generalizaciones que puedan restringir el ejercicio del derecho al trabajo.

Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.

No se la concibe como sujeto de derechos pues no hablan de su dignidad, de su libertad y de los derechos que tiene como mujer.

<p>Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.</p> <p>No analizaron a la mujer como cabeza de familia, ni las desigualdades de poder que dan origen a vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres.</p>
<p>Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género</p> <p>No se reproduce un lenguaje sexista, ni estereotipos y prejuicios.</p>
<p>Identificar si en la sentencia los jueces ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.</p> <p>No identifican factores de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres.</p>
<p>Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna</p> <p>Niegan la sentencia por lo tanto no hay reparación integral.</p>
<p>Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.</p> <p>Realizan un aporte general sobre el derecho al trabajo, más no específico para la mujer, así lo señalan:</p> <p style="padding-left: 40px;">La Corte Constitucional del Ecuador determina que la garantía del trabajo es de fundamental importancia por constituirse en un derecho y un deber social. En aquel sentido, el Estado debe velar por el goce efectivo del derecho de los trabajadores, así como su protección. Por lo cual, este Organismo ha señalado que los jueces, en el conocimiento de procesos laborales, deben tomar en consideración tanto los principios que rigen esta materia, así como la naturaleza de las distintas modalidades de trabajo, en relación con los distintos aspectos propios de cada caso concreto</p>
<p>Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.</p> <p>No desarrollaron la palabra género ni los alcances del mismo</p>
<p>Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.</p> <p>No hay un posicionamiento de género, no realizaron un análisis de mismo ni de las corrientes teóricas.</p>
<p>Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.</p> <p>No incorpora un enfoque de derechos humanos.</p>
<p>Otras observaciones:</p> <p>No tomaron en cuenta, así sea para negar, el argumento que la accionante es la cabeza del hogar.</p> <p>La CCE se demoró aproximadamente 3 años en resolver el caso.</p>

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 017-17-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1086-14-EP*, 18 de enero de 2017.

Elaborado por: Paola Páez

SENTENCIA N.º 253-16-SEP-CC
CASO N.º 2073-14-EP

Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección	Número de expediente: Sentencia No. 253-16-SEP-CC Caso No. 2073-14-EP
Fecha en que ingresó: 23 de septiembre de 2014	Fecha de la sentencia: 10 de agosto de 2016
Materia: Constitucional	Decisión: Acepta
Derechos supuestamente vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Debido proceso en la garantía de la motivación • Tutela judicial efectiva • Seguridad jurídica • Igualdad y no discriminación • Trabajo 	Derechos vulnerados: <ul style="list-style-type: none"> • Debido proceso en la garantía de la motivación • Tutela judicial efectiva • Seguridad jurídica • Integridad • Trabajo
Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos:	
<p>Emma Isabel Aguaguña Aguaguña presentó una acción de protección en contra del director general de Recursos Humanos del Ejército ecuatoriano, a través de la cual impugnó el oficio No. 2014-010-E1, que indica que la accionante no es idónea para el proceso de selección de aspirantes al curso de oficiales especialistas en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, por una enfermedad ginecológica, por tanto, la accionante indicó que se le han vulnerado sus derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo y al debido proceso.</p> <p>Manifiesta que la autoridad judicial en ningún acápite de la sentencia realizó un análisis de las violaciones de derechos constitucionales alegados dentro de la demanda, circunstancia por la cual asegura la accionante, no era jurídicamente previsible ni correcto que la jueza que dictó la sentencia impugnada haya negado la acción bajo el argumento de que no se ha señalado o descrito los derechos vulnerados.</p> <p>Indica que fue víctima de discriminación por un supuesto cáncer de útero que fue detectado en un examen médico equivocado, circunstancia que no le permitió continuar con el proceso de selección en el que estaba participando.</p> <p>Adicionalmente, señala que se sometió a las pruebas médicas, las cuales se llevaron a cabo inicialmente en el policlínico de la ESMIL, donde en el caso de las aspirantes mujeres se les practicó varios exámenes exceptuando el ginecológico en razón a que el policlínico no contaba por el momento con un especialista, razón por la cual se les solicitó a las aspirantes mujeres que acudieran a la Asociación Pro-Bienestar de la Familia Ecuatoriana (APROFE) a fin de que se realicen varios exámenes ginecológicos incluyendo el examen conocido como papanicolaou. Por lo que, una vez practicados dichos exámenes, el centro médico, a través de un certificado emitido el 20 de enero de 2014, estableció el siguiente resultado: “negativo para lesión intraepitelial o malignidad”. Al día siguiente de que le entregaran los resultados, la aspirante acudió al policlínico de la ESMIL en donde le informaron que ya contaban con un ginecólogo y que le practicarían nuevamente los exámenes médicos, incluyendo el examen de papanicolaou. La accionante manifestó, tanto en su demanda como en la audiencia pública, que las aspirantes discreparon en ese momento con la decisión de las autoridades de someterse a los mismos exámenes ginecológicos habiéndoselos practicado un día antes en el centro médico APROFE, sin embargo, no tuvieron otra alternativa que someterse nuevamente a los mismos exámenes.</p> <p>Señala que en la etapa de postulación conversó con el mayor Germán Bravo, quien le manifestó que el examen de papanicolaou practicado en el policlínico de la ESMIL dio como resultado que adolecía de una displasia cervical, lo que le convertía en una aspirante no idónea para ingresar al curso. Ante esta circunstancia, solicitó al presidente de la Junta de Selección de la ESMIL que se realice una revalorización de los resultados médicos ante la evidente contradicción entre los exámenes practicados en el centro médico APROFE el 20 de enero de 2014 y los exámenes del policlínico de la ESMIL practicados el 21 de enero de 2014, es decir, con un día de diferencia. Ante dicho requerimiento, las autoridades militares le solicitaron a la aspirante que el 3 de febrero de 2014, acudiera junto con ellos al hospital AXXIS de la ciudad de Quito para que se sometería a un tercer examen papanicolaou y de esa manera poder aclarar la contradicción detectada entre los exámenes</p>	

médicos previamente practicados, propuesta que fue rechazada por la accionante ante la recomendación de su ginecólogo personal, dado que a criterio del especialista, este tipo de exámenes debían darse con un intervalo de 3 a 6 meses del último practicado, dependiendo de la situación médica de la paciente. Manifiesta que el 26 de marzo de 2014 fue notificada con el oficio N.º 2014-010-E1-O-in del 25 de febrero de 2014, suscrito por el director general de Recursos Humanos de la Fuerza Terrestre, general de Brigada Carlos Rodríguez Arieta, a través del cual se ratificó la calificación de no idóneo para continuar el proceso de selección, como consecuencia del diagnóstico médico emitido por el policlínico de la ESMIL. Finalmente, indica que la práctica reiterativa del papanicolaou, no solo que puede alterar la veracidad de los resultados, sino que también pone en riesgo la salud de la paciente, hecho del cual fue advertida por los médicos particulares y por lo cual se reusó a someterse al tercer examen solicitado por las autoridades de la Escuela Militar.

Argumentos de los accionados de la acción de protección, que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

Los accionados en sus escritos no incluyen argumentos de género y/o derechos humanos, mencionan lo siguiente:

El doctor Luis Fernando Naranjo, en representación del director general de Recursos Humanos del Ejército Ecuatoriano, indica que la presente causa debe ser rechazada, puesto que la sentencia impugnada no vulnera derecho constitucional alguno.

Expresa que la situación fáctica en el presente caso parte de una mera aspiración de la accionante a ingresar a la institución militar para lo cual debía aprobar una serie de requisitos, y que en la parte médica no lo pudo hacer, razón por la cual no pudo continuar con el proceso de selección.

Finalmente, determina que la negativa de la aspirante de someterse a un tercer examen de papanicolaou era fundamental a la hora de ratificar el segundo diagnóstico emitido por los médicos de la ESMIL y en consecuencia ratificar la calificación impuesta a la aspirante de no idónea.

Argumentos de terceros con interés

El abogado Édison Tenempaguay, en representación del ministro de Defensa, indica que la legitimada activa no goza de un derecho adquirido sino de una mera aspiración, circunstancia que no aconteció dado que no pudo aprobar el procedimiento al que decidió someterse junto con otros aspirantes.

Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

No presentaron argumentos ni asistieron a la audiencia.

Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida.

Constitución de la República

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución...

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.
- c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.
- d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos.

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

- l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.

La Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 5 numeral 1, reconoce el derecho a la integridad física de la siguiente manera:

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar:

... comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar (...) para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y

técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 numeral 1 afirma que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” y en el numeral 3 *ibídem*, prescribe que, “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.

La CCE indica que acerca del derecho a la integridad física, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que la misma: “hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud...”. (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras)

Asimismo, menciona que la Corte Constitucional de Colombia ha destacado el valor de este derecho calificándolo como una prolongación del derecho a la vida, en donde el Estado debe garantizar entre otras cosas, el trato razonable sobre el individuo. Al respecto, dicho órgano constitucional puntualizó:

... en razón a que el derecho a la integridad física es una prolongación del derecho a la vida, que además es una manifestación directa del principio de la dignidad humana, impone tanto el respeto por el derecho a la no violencia física y moral, como el derecho al máximo trato razonable y la mínima disminución del cuerpo y el espíritu. Así pues, el Estado debe proteger al individuo y, cuando se trata de preservar razonablemente y en condiciones óptimas posibles la salud, integridad y vida de personas, el Estado debe colocar todos los medios económicos posibles para obtener la mejoría de los administrados. (Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-881/02).

La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, respecto del derecho al trabajo, ha manifestado que: “El derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores...”. (Corte Constitucional, sentencia N.º 093-14-SEP-CC, caso N.º 1752-11-EP).

La CCE indica que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en relación al concepto de proyecto de vida señaló que:

... el denominado “proyecto de vida” atiende a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas. 148. El “proyecto de vida” se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en las opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone. En rigor, las opciones son la expresión y garantía de la libertad. Difícilmente se podría decir que una persona es verdaderamente libre si carece de opciones para encaminar su existencia y llevarla a su natural culminación. Esas opciones poseen, en sí mismas, un alto valor existencial. Por lo tanto, su cancelación o menoscabo implican la reducción objetiva de la libertad y la pérdida de un valor que no puede ser ajeno a la observación de esta Corte Interamericana de Derechos Humanos. (Caso Loayza Tamayo vs Perú (Reparaciones y Costas) Párrafos 147 y 148, del 27 de noviembre de 1998).

Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.

De la sentencia se puede observar que los militares trataron a la mujer como objeto, debido a que al realizarle más de una vez el examen del papanicolaou, atentaron contra su dignidad, no la trataron como sujeta de derechos; siendo así, que la CCE menciona que las autoridades de la ESMIL no otorgaron un trato razonable que garantice ante todo la integridad física de la accionante.

Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.

Identifica parcialmente, no lo hace de manera literal.

Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género

No hay lenguaje sexista ni se reproducen prejuicios o estereotipos.

Identificar si en la sentencia los jueces ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.

Asimismo, identifican los factores de discriminación de manera implícita, a través de la integridad de la persona.

Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna

De la revisión de la sentencia se observa que no tiene una reparación de género, ni propone una reparación estructural para todas las mujeres que se encuentren en esa situación, en lo principal señala que:

- Dejar sin efecto el oficio N.º 2014-010-E1-O-in del 25 de febrero de 2014, suscrito por el director general de Recursos Humanos de la Fuerza Terrestre, general de Brigada Carlos Rodríguez Arieta, a través del cual se ratificó la calificación de no idóneo para continuar el proceso de selección, y en consecuencia, se le permita a la aspirante continuar con el proceso de selección al curso de oficiales especialistas en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, sin que se pueda argumentar como falta de requisito o falta de idoneidad la edad actual de la aspirante.
- Exhortar a las Fuerzas Armadas, en todas sus ramas, representadas legalmente por el ministro de Defensa, y a través de las respectivas unidades administrativas de talento humano, a efectuar una verificación de las normas y políticas internas de selección de personal, con el objeto de desterrar toda práctica o solicitud de pruebas médicas, establecida como requisito dentro de los diferentes procesos de selección, que pueda afectar la integridad física de las personas, o que sea discriminatoria en su objeto o resultado.

Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.

Al respecto, la CCE indica:

- El derecho al trabajo es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde a las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional.
- El derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo en todas sus modalidades, así como también, mediante la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores
- El derecho constitucional al trabajo es entonces esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inherente e inseparable de la dignidad humana por lo que, toda persona tiene derecho a trabajar para vivir con dignidad.

De lo señalado, se puede observar que en la sentencia se habla acerca del derecho al trabajo, pero no específicamente del derecho que tienen las mujeres a trabajar.
<p>Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.</p> <p>No identifica la palabra género, por lo que no le da ningún alcance.</p>
<p>Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.</p> <p>No hay un posicionamiento de las teorías del feminismo ni del género.</p>
<p>Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.</p> <p>Se identifica parcialmente el enfoque de derechos humanos al momento que la sentencia desarrolla el derecho a la integridad personal.</p>
<p>Otras observaciones:</p> <p>La sentencia habla del derecho al trabajo en general no de las mujeres. No se posesiona en algún feminismo. No hay conceptos claros de derechos humanos. La CCE se demoró 2 años en resolver.</p>

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 253-16-SEP-CC”, *Acción extraordinaria de protección No. 2073-14-EP*, 10 de agosto de 2016.

Elaborado por: Paola Páez.

**SENTENCIA N. ° 072-17-SEP-CC
CASO N. ° 1587-15-EP**

<p>Tipo de sentencia: Acción extraordinaria de protección</p>	<p>Número de expediente: Sentencia No. 072-17-SEP-CC Caso No. 1587-15-EP</p>
<p>Fecha en que ingresó: 23 de septiembre de 2015</p>	<p>Fecha de la sentencia: 15 de marzo de 2017</p>
<p>Materia: Constitucional</p>	<p>Decisión: Acepta</p>
<p>Derechos supuestamente vulnerados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Trabajo • Libre desarrollo de la personalidad • Igualdad y no discriminación • Debido proceso en la garantía de la motivación • Seguridad jurídica 	<p>Derechos vulnerados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad material en contra de las mujeres embarazadas en el contexto laboral • Debido proceso en la garantía de la motivación • Seguridad jurídica • Tutela judicial efectiva

Argumentos de la accionante que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos:

La señora Lourdes Julieta Salinas Quevedo presentó una acción de protección en contra del Ministerio de Educación, ya que considera que se le ha vulnerado sus derechos a la estabilidad laboral, al trabajo, al libre desarrollo de la personalidad y a la igualdad y no discriminación, por cuanto, la notificaron con la supresión de su puesto de trabajo sin tomar en consideración que se encontraba en estado de gestación.

La accionante menciona que al notificarla con la supresión de su partida y al ser cesada en el cargo al tener 33 semanas de embarazo se vulneró de manera evidente su derecho a la estabilidad laboral.

Indica que hay dos momentos en los que se vulneran sus derechos constitucionales: primero al notificar la supresión de su partida cuando esta contaba con 33 semanas de gestación; y segundo, al realizar el pago de la indemnización correspondiente a la supresión de su partida, varios meses después de ser cesada en el cargo, siendo la indemnización pagada en julio de 2015, es decir 5 meses después de producida la primera afectación de los derechos.

Argumentos de los accionados que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

No hay argumentos de los accionados.

Argumentos de terceros con interés

La abogada Ruth Averos Jaramillo, representante de la Procuraduría General del Estado Regional del Azuay, señala que la supresión de partida de la accionante no vulnera sus derechos constitucionales, ya que, a la fecha de emisión de esta resolución, la accionante no se encontraba en estado de gravidez, por lo tanto, no existió discriminación alguna.

Argumentos de los jueces y juezas de primera y segunda instancia que incluyen elementos del enfoque de género y/o derechos humanos

Los jueces no incluyen argumentos con enfoque de y/o derechos humanos, únicamente, señalan lo siguiente:

En primera instancia, el juez de la Unidad Judicial de Familia, Mujer Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Azogues de Cañar declaró parcialmente con lugar la demanda, disponiendo el pago de una indemnización por supresión de partida, pero no reparó ningún otro derecho relacionado con el estado de gestación de la accionante.

La Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Cañar, negó la acción de protección bajo los argumentos de que no se ha vulnerado la estabilidad laboral y que el estado de gestación de la accionante fue posterior a la supresión de partidas.

Identificar las normas nacionales que se invocan para sustentar la sentencia. ¿Son las normas nacionales más garantistas, identifican con precisión el derecho vulnerado, las obligaciones correspondientes y la violación cometida?**Constitución de la República:**

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: [...]
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta

complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Identificar si la sentencia invoca los estándares internacionales de derechos humanos y de género más altos y pertinentes.

La sentencia invoca los siguientes estándares internacionales de derechos humanos y género:

El artículo 1 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en adelante CEDAW, establece que se considera discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”

El artículo 10 numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”

El artículo 12 numeral 2 de la CEDAW el cual indica que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

El ordinal segundo del artículo 11 de la CEDAW establece, respecto a la estabilidad laboral y la licencia por maternidad, que los Estados deben impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, no siendo suficiente que los Estados protejan los ingresos laborales de estas mujeres, sino que es necesario además que se les asegure efectivamente la posibilidad de desempeñar dignamente sus actividades laborales, sin que su estado civil o decisión reproductiva se vea condicionada por su situación laboral.

En este sentido, el Convenio 183 de la OIT relativo a la protección de la maternidad de 1952, estableció que los Estados “deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo”.

Identificar si la sentencia invoca jurisprudencia de género nacional e internacional y ella refleja los estándares más altos y pertinentes.

En la sentencia constitucional se señala lo siguiente:

- Por su parte, la Corte Constitucional respecto al derecho a la igualdad en su jurisprudencia ha indicado que este “constituye el pilar sobre el que se asienta la teoría de los derechos constitucionales” y que forma parte del *jus cogens*, es decir, del grupo de principios jurídicos reconocidos por todos los Estados, como mínimos de protección²³⁹. En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha manifestado que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva N.º 18)
- Siguiendo la perspectiva del derecho a la igualdad material, la Corte Constitucional señaló en su sentencia N.º 002-13-SEP-CC, que: “el concepto de igualdad no significará una igualdad de trato uniforme por parte del Estado, sino más bien un trato igual a situaciones idénticas, pero diferente entre otras situaciones...”.
- La Corte Constitucional del Ecuador en ocasiones previas ha estudiado las prerrogativas otorgadas por el orden constitucional a las mujeres embarazadas, como elementos indispensables para asegurar su igualdad material, considerando que a pesar de tener similitudes con el resto de los trabajadores y las trabajadoras, la condición del embarazo, en tanto un estado de desventaja y de necesidad de protección, constituye un elemento relevante que demanda de los empleadores un trato diferenciado. Es así que la Corte Constitucional ha mencionado que una mujer en estado de embarazo, dentro del ámbito laboral se encuentra en una posición en parte similar y en parte diversa en relación con el resto de sus compañeros de trabajo, pero el embarazo constituye una diferencia más relevante que las similitudes que comparte con ellos, lo cual exige un trato prioritario y especializado en el ámbito público y privado.

Identificar si se concibe a la mujer como sujeta de derechos y no como objeto.

La sentencia si concibe a la mujer como sujeta de derechos, porque se parte de la visión de la mujer y sus derechos, de la dignidad de la mujer y de su libertad.

Identificar si en la sentencia se ubican y analizan las relaciones desiguales de poder que dieron origen a la violación del derecho y en qué ámbitos.

Al respecto, la Corte Constitucional indica:

- Previo a determinar si las autoridades demandadas cumplieron con su obligación de prestación, es importante recordar que uno de los factores principales que han contribuido para que tanto los instrumentos nacionales como internacionales de derechos, se esfuercen por reforzar la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, es la vulnerabilidad en la que la maternidad puede colocar a la mujer, puesto que sus necesidades económicas durante dicho estado son mayores y las posibilidades de conseguir puestos de trabajo en dicho estado son escasas; ante lo cual, el Estado se encuentra obligado a instaurar medidas necesarias que neutralicen cualquier tipo de efecto negativo que el embarazo pueda ocasionar en sus derechos, siendo la más importante carga a ser neutralizada, el reafirmar la posición de desigualdad en la que las mujeres han sido colocadas en la sociedad.

Es importante aclarar que el trato que le dieron las autoridades ministeriales a la accionante continuó siendo igual al del resto de funcionarios, quienes no atravesaban ningún estado de vulnerabilidad.

Identificar si en la redacción de la sentencia se utiliza un lenguaje no sexista o si reproduce prejuicios y estereotipos de género

Si se utiliza un lenguaje no sexista, no hay estereotipos ni prejuicios.

²³⁹ Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.º 117-13-SEP-CC.

Identificar si en la sentencia los jueces ubicaron factores de discriminación en la vida de las mujeres.

En la sentencia se identifican los siguientes argumentos que ubican factores de discriminación en la vida de las mujeres:

- El hecho de suprimir una partida presupuestaria no reviste una vulneración de derechos constitucionales, ahora bien, considerando que la notificación de dicha supresión tuvo lugar precisamente cuando la señora Salinas Quevedo contaba con 33 semanas de embarazo, el tema en discusión adquiere raigambre constitucional.
- Establece que el Estado se compromete a tomar todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades de las que puedan ser víctima las mujeres en el ámbito laboral, prohibiéndose inclusive cualquier forma de discriminación indirecta, para así eliminar los riesgos laborales que afecten a su salud reproductiva y aseguren el acceso y estabilidad en sus puestos de trabajo durante su estado de embarazo y período de lactancia.
- Indican que se debe garantizar una verdadera igualdad para las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, que propendan a la eliminación de todas las formas de discriminación por motivos de maternidad, que puedan acceder a todos los derechos constitucionales, sean estos civiles, políticos o económicos, sociales y culturales; y logren vivir con dignidad y libertad, en igualdad de condiciones que cualquier otro grupo de la sociedad.

Identificar si la sentencia contempla una reparación integral género sensitiva y digna

La Corte Constitucional emitió la siguiente reparación:

- Que el Ministerio de Educación, a través de su representante legal, efectúe la publicación de la presente sentencia en su portal web, a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso, en su página principal. La publicación deberá permanecer por el término de seis meses.
- Como medida de satisfacción, ordenar que el Ministerio de Educación, a través de su representante legal, ofrezca disculpas públicas a la víctima y su familia. Las disculpas públicas deberán ser publicadas por una ocasión en un diario de circulación nacional; así como, en un lugar visible y de fácil acceso de la página principal de su portal web institucional, por el término de tres meses.
- Como medida de reparación económica, disponer el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales; esto es, desde el 27 de febrero de 2015 hasta la fecha en la que se hubiese dado por concluida su licencia por maternidad.
- En ejercicio de la atribución establecida en el artículo 436 numeral 3 de la Constitución de la República, declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emite esta sentencia aditiva al amparo de lo previsto por el artículo 76 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, disponiendo que se incorpore a las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentran gozando de su licencia de maternidad o del permiso previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP–, dentro de la salvedad dispuesta por el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

En virtud de lo señalado, el último inciso de la disposición citada expresará lo siguiente:

Art. 60.- (...) Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS); tampoco serán considerados los puestos que ocupen **las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público**

Al respecto se observa que las autoridades constitucionales realizan una reparación integral para la accionante, tomando en cuenta su libertad e igualdad. Una parte importante de la reparación es que reforman el artículo 60 de la LOSEP e incluyen la prohibición de supresión de puestos de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad o en permisos para el cuidado del recién nacido, esto no solo se convierte en una reparación personal sino estructural para todas las mujeres.

Identificar si la sentencia construye a partir de la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos alguna interpretación y/o argumentación innovativa que aporta para la comprensión del derecho al trabajo digno de la mujer.

La sentencia señala lo siguiente:

- Se debe favorecer una verdadera igualdad para las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, que propendan a la eliminación de todas las formas de discriminación por motivos de maternidad, que puedan acceder a todos los derechos constitucionales, sean estos civiles, políticos o económicos, sociales y culturales; y logren vivir con dignidad y libertad, en igualdad de condiciones que cualquier otro grupo de la sociedad.
- La accionante si bien recibió el mismo trato en relación al resto de funcionarios de su institución, cuyas partidas habían sido suprimidas, las consecuencias de dicho trato profundizaron el estado de vulnerabilidad en el que se encontraba a causa del embarazo, dificultando con ello el ejercicio de sus derechos al trabajo y salud, considerando que una mujer de 33 semanas de embarazo difícilmente conseguiría un trabajo de manera inmediata que le ayude a afrontar los gastos que representa el embarazo, parto y maternidad, y como consecuencia de aquello dificultando el ejercicio de su derecho a la salud y la de su hijo, quienes necesitaban especial control y atención médica, a la cual difícilmente se puede acceder sin los recursos económicos y seguridad social que aseguran un puesto de trabajo.

Determinar si la sentencia contiene expresamente la palabra género y derechos humanos y cuál es el alcance que les da.

La sentencia no contiene expresamente las palabras género y derechos humanos, pero si habla sobre las características de estos y sobre los principios como la dignidad, la igualdad y la libertad.

Identificar si la sentencia incorpora expresamente un posicionamiento de género. Y si lo hace a cuál corriente teórica se alinea.

Si tiene un posicionamiento de género, lo que le falta es indicar alguna teoría o corriente de género.

Identificar si la sentencia textualmente señala que incorpora el enfoque de derechos humanos y cuál es la concepción que tiene del mismo.

Si incorpora el enfoque de derechos humanos, porque resuelve a partir de la accionante como sujeta de derechos y desde su dignidad.

Otras observaciones:

Supresión de partidas en estado de gestación

Importante la reparación de reformar el artículo de la LOSEP

Aproximadamente, la CCE se demoró 2 años en resolver el caso.

Fuente: Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 072-17-SEP-CC”, en *Acción extraordinaria de protección No. 1587-15-EP*, 15 de marzo de 2017.

Elaborado por: Paola Páez

Anexo 3

Cuestionario de entrevistas a asesores constitucionales**Consentimiento informado****Fecha:**

Buenos días, como primer punto es importante señalar que el presente cuestionario tiene únicamente fines académicos y servirá para elaborar una tesis profesional acerca del “Enfoque de género y derechos humanos en las sentencias de acción extraordinaria de protección de la Corte Constitucional de Ecuador para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres 2012 y 2017”

Por lo señalado, a través del presente documento, solicito muy comedidamente, su autorización para utilizar este cuestionario en la investigación académica que realizaré como alumna de la Maestría de Derechos Humanos con mención en exigibilidad estratégica de la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Las personas que acepten tendrán que contestar el cuestionario, en el que se harán varias preguntas referidas a género y a la igualdad y no discriminación de las mujeres en el trabajo. La colaboración en este estudio le tomará aproximadamente 30 minutos y su participación será **ANÓNIMA**; es decir, que su nombre no aparecerá de ningún modo en las encuestas, ni en los informes de la investigación que se redactarán. Los datos producidos por los cuestionarios serán trasladados a una base de datos que será usada para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en el presente estudio.

Además, es relevante informar que las respuestas serán confidenciales, nunca se comunicarán datos individuales; por tanto, le solicito que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas. En caso de que no desee contestar alguna pregunta, puede hacerlo y dejarla en blanco; sin embargo, espero que pueda responder todas las preguntas que se formulan.

Muchas gracias por la colaboración.

PREGUNTAS

1. ¿Para usted qué son los derechos humanos?
2. ¿Para usted qué es género?
3. ¿Para usted qué es igualdad y no discriminación?
4. ¿Qué es igualdad de género en las mujeres?
5. ¿Usted conoce casos resueltos por la Corte Constitucional en los que se aplicó un enfoque de género y derechos humanos para garantizar la igualdad y no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral? ¿Cuáles son?
6. ¿Según su criterio, de qué manera cree que la Corte Constitucional del Ecuador aplica un enfoque de género y derechos humanos en las sentencias relacionadas con la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres?
7. ¿Qué tipo de igualdad (formal, material, estructural) la Corte Constitucional del Ecuador aplica en los casos relacionados con tratos desiguales y discriminatorios en el trabajo de las mujeres?

8. ¿Qué instrumentos internacionales de Derechos Humanos aplica la Corte Constitucional para resolver los casos sobre género e igualdad y no discriminación de las mujeres?
9. ¿Según su criterio, usted considera que la Corte Constitucional del Ecuador garantiza los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral? ¿Por qué?
10. ¿Cuáles son las potencialidades, los límites y los retos que usted ubica en el manejo de los enfoques de derechos humanos en las decisiones emitidas por la Corte Constitucional?
11. ¿Qué sugiere o propone para que en las sentencias dictadas por la Corte Constitucional del Ecuador se aplique un enfoque de género y derechos humanos para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres?

¿Desea añadir algo más?

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4

Cuestionario para entrevistas a mujeres académicas**Constancia de consentimiento informado**

A través del presente documento, se recoge la constancia de su colaboración para realizar una entrevista semiestructurada, que tiene únicamente fines académicos, y que será utilizada para la elaboración de la tesis profesional titulada “*Enfoque de género y derechos humanos en las sentencias de acción extraordinaria de protección de la Corte Constitucional de Ecuador para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres 2012 y 2017*”-

Esta investigación es desarrollada por Paola Páez,²⁴⁰ estudiante de la Maestría de Investigación en Derechos Humanos, mención Exigibilidad Estratégica, de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador y tiene como tutora a la profesora Gina Benavides.²⁴¹

La colaboración en este estudio le tomará aproximadamente 30 minutos. Si usted requiere su participación puede ser **ANÓNIMA**; es decir, que su nombre no aparecerá de ningún modo en la tesis, ni en los informes de la investigación que se redactarán y sus respuestas serán confidenciales. Los datos producidos a partir de la entrevista serán trasladados a una base de datos que será usada para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en el presente estudio.

Para recoger su participación en la presente investigación, le pido señale si usted está de acuerdo con lo siguiente:

SI NO

1. Su participación es voluntaria mediante () ()
Entrevista
2. Sus nombres, cargo e identidad serán () ()
publicados en la mencionada tesis
3. Prefiere que su participación sea anónima, () ()
4. Prefiere que su entrevista sea grabada () ()
5. Autoriza la transcripción de la entrevista () ()

Le agradezco por su predisposición para la realización de esta entrevista y por las respuestas que pueda dar a las preguntas formuladas con la mayor sinceridad posible y desde sus conocimientos. En caso de que no desee contestar alguna pregunta, puede hacerlo; sin embargo, espero que pueda responder a todas las preguntas que se formulan.

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

²⁴⁰ Correo electrónico: paopaezj@gmail.com

²⁴¹ Correo electrónico: gina.benavides@uasb.edu.ec

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

1. ¿Bajo su criterio qué involucran los enfoques de derechos humanos y de género?
2. ¿Considera que estos enfoques se pueden incorporar en las sentencias que emiten los jueces y juezas constitucionales en Ecuador? ¿Por qué?
3. ¿Usted considera que la Corte Constitucional del Ecuador ha aplicado un enfoque de género y derechos humanos en las sentencias relacionadas con la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres?
4. En su criterio ¿Cómo deben incorporarse los enfoques de género y derechos humanos en las sentencias de la Corte Constitucional para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres?
5. ¿Cuáles serían los elementos que se deberían considerar para garantizar una interpretación y argumentación con enfoque de derechos humanos y de género en las sentencias constitucionales sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres?
6. ¿Qué recomendaciones de carácter normativo, de políticas judiciales e institucionales haría para que los jueces y juezas de la Corte Constitucional y los funcionarios/as técnicas incorporen el enfoque de derechos humanos y género en las sentencias sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres?

¿Desea añadir algo más?

Muchas gracias por su colaboración.