

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

Estudio del cumplimiento por parte del Ecuador del Convenio 156 de la OIT acerca de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

María Soledad Narváez Moreno

María Cristina Crespo Andrade, Mgt., Director de Tesis

Tesis de grado presentada como requisito
para la obtención del título de Licenciada en Psicología y Recursos Humanos

Quito, diciembre de 2014

Universidad San Francisco de Quito
Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE APROBACION DE TESIS

Estudio del cumplimiento por parte del Ecuador del Convenio 156 de la OIT acerca de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

María Soledad Narváez Moreno

Ma. Cristina Crespo, Mgt.

Director de Tesis

Ma. Cristina Crespo, Mgt.

Miembro del Comité de Tesis

Lellany Coll, Ph.D.

Miembro del Comité de Tesis

Carmen Fernández-Salvador, Ph.D.

Decano del COCISOH

Quito, diciembre de 2014

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Nombre: María Soledad Narváez Moreno

C. I.: 1713244323

Fecha: Quito, diciembre de 2014

DEDICATORIA

A mis hijas

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas las personas entrevistadas que colaboraron en este estudio por su apertura y buena disposición. A mi directora de tesis por tomarse el tiempo de leer mi trabajo y tener tanta paciencia. Finalmente, quiero agradecer a mis padres por su apoyo constante y especialmente a mi esposo que me motiva cada día para ser una mejor persona.

RESUMEN

Para algunas mujeres en el Ecuador resulta muy difícil conseguir un empleo digno y bien remunerado debido a sus responsabilidades familiares. Su doble responsabilidad, laboral y familiar, así como la situación específica de las mujeres que son cuidadoras de niños, adultos mayores y personas con discapacidad, afectan su incorporación, crecimiento y estabilidad en el mundo laboral. La ratificación del Convenio 156 de la OIT que se refiere a “la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores: trabajadores con responsabilidades familiares” constituye un paso importante para el Ecuador ya que ayuda a estabilizar la situación de las mujeres con responsabilidades familiares. Por lo tanto, la presente investigación pretende determinar hasta qué punto el Ecuador cumple o se encuentra en camino de implementar las recomendaciones de este Convenio. Se utiliza el análisis de ciertos artículos de la Constitución actual del Ecuador, el Código actual de Trabajo, el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017 y otras normativas legales como la Ley de Seguridad Social o la Ley Orgánica de Servicio Público, además de entrevistas cualitativas a expertos y mujeres trabajadoras. Los resultados sugieren que el Ecuador sí cumple con las disposiciones del Convenio 156 de la OIT. Existen recomendaciones que actualmente se están llevando a cabo y otras que se encuentran en progreso y se culminarán en el mediano plazo. Sin embargo, se evidencia también que el tema de equidad género en el ámbito laboral no debe restringirse a la normativa legal sino que es imprescindible un cambio en las estructuras mentales de todas las personas.

ABSTRACT

For some women in Ecuador is very difficult to get a decent and well paid employment because of family responsibilities. Its dual responsibility, work and family, as well as the specific situation of women who are caretakers of children, seniors and people with disabilities, affect its incorporation, growth and stability in the workplace. The ratification of ILO Convention 156 which refers to "equality of opportunity and treatment between men and women workers: workers with family responsibilities" is an important step for Ecuador as it helps to stabilize the situation of women with family responsibilities. Therefore, this research aims to determine to what extent Ecuador meets or is on track to implement the recommendations of this Agreement. This research uses the analysis of certain articles of the current Constitution of Ecuador, the current Labour Code, the National Plan for Good Living 2013 - 2017 and other legal regulations such as Social Security Act or Statutory Public Service Act, also uses qualitative interviews to experts and working women. The results suggest that Ecuador does comply with the provisions of Convention 156 of the ILO. There are recommendations currently being carried out and others that are in progress and will be completed in the medium term. However, it is also evident that the issue of gender equality in the workplace should not be restricted to the legislation it is imperative a change in the mindsets of all people.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	7
Abstract	8
INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA	11
Antecedentes	11
El problema	14
Hipótesis	14
Pregunta de investigación	15
Contexto y marco teórico	15
Definición de términos	17
Presunciones del autor del estudio	18
Supuestos del estudio	19
REVISIÓN DE LA LITERATURA	19
Géneros de literatura incluidos en la revisión	20
Pasos en el proceso de revisión de la literatura	20
Formato de la revisión de la literatura	20
METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	32
Justificación de la metodología seleccionada	32
Herramienta de investigación utilizada	33
Fuentes y recolección de datos	33
ANÁLISIS DE DATOS	37
Detalles del análisis	37
Importancia del estudio	71
Resumen de sesgos del autor	71
CONCLUSIONES	72
Respuesta a la pregunta de investigación	72
Limitaciones del estudio	75
Recomendaciones para futuros estudios	76
Resumen general	76
REFERENCIAS	79
ANEXO A: Convenio 156 OIT	83

TABLAS

Tabla 1. Resumen de los artículos del Convenio 156 de la OIT.....	38
Tabla 2. Resumen comparativo de los 11 artículos del Convenio 156 de la OIT y las medidas adoptadas por el Estado ecuatoriano.....	69

FIGURAS

Figura 1. Acceso a la educación.....	13
Figura 2. Participación laboral por estado civil y grupos de edad.....	25
Figura 3. Uso del tiempo en actividades domésticas.....	27
Figura 4: Articulación del Sistema Nacional de Planificación.....	63

INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

En los últimos años, la situación laboral de la mujer en el Ecuador ha tenido importantes avances, en términos de mayor incorporación y mejores circunstancias, pero todavía queda mucho por hacer para lograr igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

A lo largo de este trabajo, se analizará la situación laboral de la mujer, su doble responsabilidad, laboral y familiar, así como la situación específica de las mujeres que son cuidadoras de niños, adultos mayores y personas con discapacidad, y la manera en que estos escenarios pueden afectar su incorporación, crecimiento y estabilidad en el mundo laboral.

El Ecuador, a partir del año 2012, es signatario del Convenio 156 de la OIT que se refiere a “la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores: trabajadores con responsabilidades familiares” y en este documento se pretende determinar hasta qué punto el Ecuador cumple o se encuentra en camino de implementar las recomendaciones de este convenio.

Antecedentes

El incremento de la inserción laboral de las mujeres es una realidad en toda América Latina y en el Ecuador. Diversos factores han contribuido a este aumento, como mayor acceso a la educación, cambios culturales, modificaciones en el estilo de vida y de consumo, retardo en la edad de maternidad, las crisis económicas y menor número de hijos. (Espino, 1999; Vásquez, 2010)

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, a principios de la década de los 90, la participación laboral de las mujeres se ubicaba en el 35,3% mientras

que en el año 2011, la participación se ubicó en el 38,9% (García y Cortéz, 2012), lo cual demuestra que en 20 años ha existido un incremento pero no demasiado significativo.

A pesar de que un apreciable porcentaje de mujeres trabaja, no es menos cierto que muchas lo hacen en malas condiciones. Un informe emitido por la Organización Internacional de Trabajo OIT sobre el ambiente laboral, reveló que la proporción de mujeres 53,7% es mayor que la de hombres 47,8% que están trabajando en condiciones de informalidad, lo cual implica menores salarios y condiciones más precarias. (OIT, 2013)

Con respecto al acceso a la educación de las mujeres en el Ecuador, se aprecia un avance en el transcurso de los años. Según datos del INEC, en 1991, del total de ecuatorianos que tuvo acceso a la educación básica, el 50,94% eran mujeres mientras que 49,06% eran hombres, del total que tuvo acceso a educación media, el 52,65% eran mujeres y 47,35% eran hombres y del total que tuvo acceso a educación universitaria, el 47,65% eran mujeres mientras que 52,35% eran hombres. En el año 2009, del total de ecuatorianos que tuvo acceso a la educación básica, el 49,44% eran mujeres y el 50,56% eran hombres, del total que tuvo acceso a educación media, 51,76% eran mujeres y 48,24% eran hombres y del total que tuvo acceso a educación universitaria, 51,87% eran mujeres y 48,13% eran hombres. (García & Cortez, 2012) Como se puede observar, las mujeres hasta el año 2009 superaron a los hombres en el acceso a la educación en los niveles medio y universitario, sin embargo, la inclusión femenina en el mercado laboral ecuatoriano sigue siendo baja.

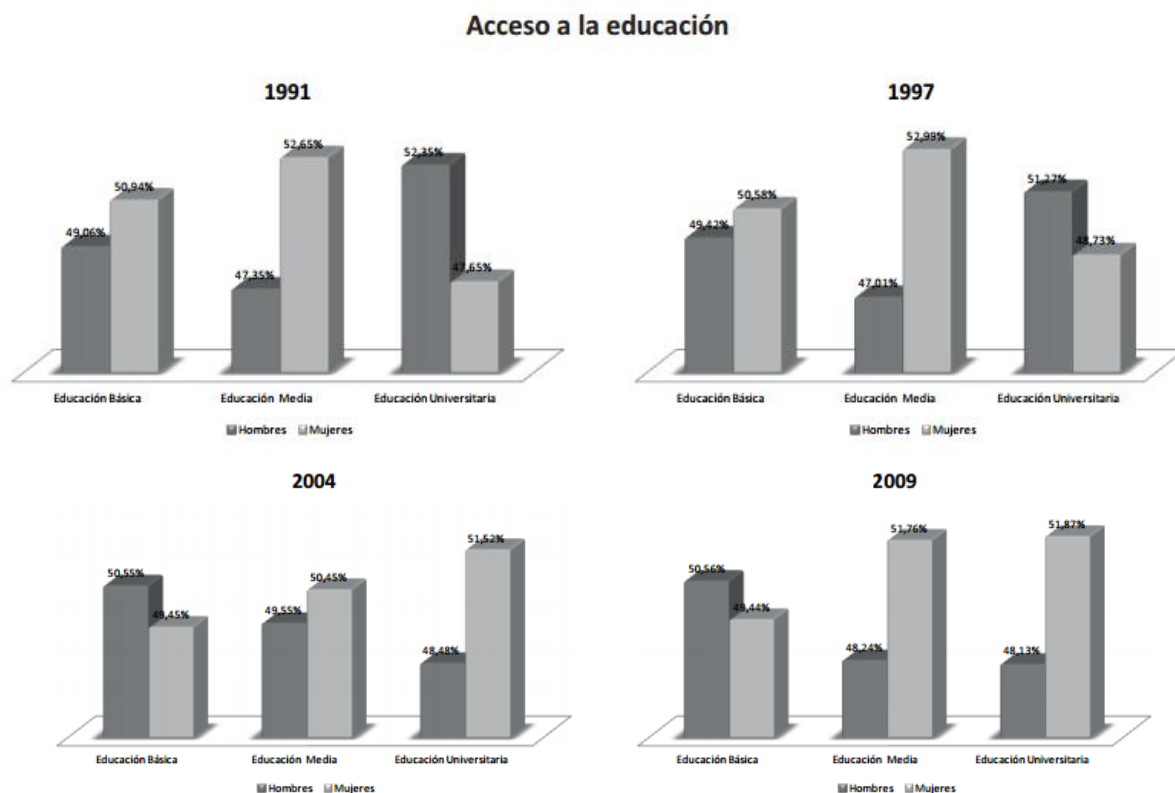


Figura 1. Acceso a la educación. Fuente: García & Cortez (2012)

Los datos del INEC también demuestran que la brecha entre la participación laboral masculina y femenina sigue siendo amplia. En el año 2011, del total de hombres y mujeres pertenecientes a la PEA (población económicamente activa), la participación de los hombres en el mercado laboral ecuatoriano fue de 62% mientras que la participación de las mujeres se ubicó en 38,0%. (García & Cortez, 2012)

Es también conocido que las mujeres perciben salarios menores que los hombres en trabajos similares. Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo realizada por el INEC en diciembre del 2012, el salario nacional promedio de las mujeres era de \$374 mensuales y el de los hombres de \$445 mensuales, esto es \$71 menos. (Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres & Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, 2013)

Por otra parte, dentro del hogar, la mayor parte del trabajo, cuidado de los hijos, tercera edad o personas con discapacidad lo hacen las mujeres, por lo que éstas no disponen del tiempo o recursos necesarios para estudiar, capacitarse y lograr un mejor empleo. Desafortunadamente, existe una relación directa entre los niveles de estudio y los ingresos. Según la misma encuesta del INEC acerca del Empleo en el año 2012, las mujeres con niveles de estudios universitarios o de posgrado se posicionan mejor en cuanto a remuneración. A nivel nacional, las mujeres con estudios superiores o posgrado reciben en promedio un ingreso de \$626, mientras que las mujeres con estudios secundarios reciben en promedio \$313. Si hablamos de instrucción únicamente primaria o ninguna, los valores bajan drásticamente. (Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres & INEC, 2013)

Así también, la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres según el nivel de estudios es evidente. Mientras una mujer con estudios superiores o posgrado recibe un promedio de ingreso mensual de \$626, los hombres con el mismo nivel de estudios reciben \$789. (Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres & INEC, 2013)

El problema

Las responsabilidades familiares de las mujeres en el Ecuador muchas veces les impiden conseguir un empleo digno y bien remunerado.

Hipótesis

La ratificación del convenio 156 de la OIT referente a la “Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con

responsabilidades familiares” brindará mejores condiciones laborales y salariales a las mujeres en el Ecuador.

Pregunta de investigación

¿Cómo y hasta qué punto el Ecuador cumple con el convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares?

Contexto y marco teórico

La Organización Internacional de Trabajo OIT es un organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, que lucha por asegurar la coherencia de las políticas, la igualdad y las buenas prácticas en el mundo del trabajo. (Gaynor, 2010)

En un principio, su compromiso vinculado al trabajo femenino se centró en proteger a las mujeres contra condiciones de trabajo precarias, más tarde se enfocó en tratar temas de discriminación y marginación por motivos de sexo y actualmente promueve la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el trabajo de un modo más contundente. (Gaynor, 2010)

El convenio internacional 156 de la OIT, fue adoptado el 23 de Junio de 1981 en la sesión 67 y se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. (Convenio 156 OIT, 1981)

El convenio 156 considera que:

Los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares son aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, y/o de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o

sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. (OIT, 2013)

Algunas de las vías que plantea el convenio 156 para la consecución de dichos objetivos son:

- Ejecución de medidas para fomentar la libre elección de empleo.
- Incorporación y formación de profesionales que apoyen con la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras.
- Generar información sobre los problemas a los que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Permitir la integración, permanencia y reintegración de estos trabajadores en la fuerza laboral.
- Implementación de medidas locales y regionales para proteger las necesidades de este grupo de trabajadores.
- Apoyo con servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.
- Evitar que la responsabilidad familiar constituya una causa para terminar con la relación laboral.

Todos estos planteamientos deberán hacerse efectivos a través de políticas nacionales evidenciadas en la incorporación de leyes que concuerden con la realidad de cada país. (Convenio 156 OIT, 1981)

El propósito del estudio

Las responsabilidades familiares de las mujeres en el Ecuador muchas veces les impiden conseguir un empleo digno y bien remunerado. Al analizar la situación laboral de la mujer, su doble responsabilidad, laboral y familiar, así como la situación específica de

las mujeres que son cuidadoras de niños, adultos mayores y personas con discapacidad, se puede conocer la manera en que estas situaciones afectan su incorporación, crecimiento y estabilidad en el mundo laboral y se pueden establecer políticas tanto públicas como privadas que apoyen la igualdad de oportunidades trato entre trabajadores.

El convenio 156 de la OIT constituye un paso importante para el Ecuador ya que ayuda a estabilizar la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares.

El significado del estudio

Este estudio puede ayudar a fortalecer las medidas que se están tomando para cumplir con el convenio 156 de la OIT. El cumplimiento de las recomendaciones de este convenio benefician ampliamente a los trabajadores con responsabilidades familiares y especialmente a las mujeres al brindar apoyo para que puedan equilibrar mejor sus tareas laborales con las del hogar.

Estudios similares no son nuevos en el Ecuador, sin embargo el tema de equidad laboral sigue siendo poco debatido y difundido, de ahí la importancia de este estudio.

Definición de términos

INEC:

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

Trabajadores con responsabilidades familiares:

Aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, y/o de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. (Convenio 156 OIT, 1981)

Convenio Internacional:

Acuerdo escrito internacional, legalmente vinculante para los países que lo ratifican. El convenio contiene los principios y derechos básicos que deben aplicar los países miembros que ratifican dicho documento. (OIT, 2014)

PEA:

Se refiere a la población económicamente activa, es decir a las personas de 10 años de edad o más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia de la encuesta o que no laboraron pero tuvieron empleo (ocupados) o aquellas personas que no tenían empleo pero que lo buscaban y estaban dispuestas a trabajar (desocupado). (INEC, 2013)

Equidad de género:

Se refiere a “la aceptación de diferencias entre mujeres y hombres buscando el equilibrio entre ambos sexos sin que uno se beneficie por sobre el otro. A que hombres y mujeres reciban el mismo trato y oportunidades en todos los ámbitos de la vida.” (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2011)

Presunciones del autor del estudio

Este estudio se basará en entrevistas a expertos en temas de género, funcionarios gubernamentales y otros actores relevantes; el autor supone que éstos cuentan con la información suficiente para contestar a la pregunta de investigación y que además se tendrá acceso a los funcionarios y que ellos están dispuestos a compartir la información de la que disponen.

Supuestos del estudio

Se supone que el Ecuador está tomando medidas específicas para la implementación del convenio 156 de la OIT.

Se supone que el convenio 156 se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

La información expuesta anteriormente evidencia la importancia de la firma del Convenio 156 para apoyar y mejorar la situación laboral de las personas con responsabilidades familiares.

A continuación se encuentra la Revisión de la Literatura que está dividida en siete temas. Posteriormente se halla la explicación de la metodología de investigación aplicada, el análisis de los datos encontrados y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La información obtenida para esta investigación proviene de revistas electrónicas encontradas a través de Google académico como Dialnet y de documentos escritos por diferentes autores para la OIT enfocados en el tema de la mujer y el trabajo. Además se utilizó la base de datos de EBSCO, COBUEC y Digitalia.

Así también, gran parte de esta investigación cuenta con información proporcionada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, quienes concedieron dos entrevistas con altas funcionarias y además entregaron varios libros, revistas y artículos impresos. Asimismo se utilizó la biblioteca que la institución posee en sus oficinas y la biblioteca virtual de la página web.

Además cuenta con datos proporcionados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, por el Ministerio de Educación, por el Ministerio de Relaciones Laborales y la Asamblea Nacional.

Géneros de literatura incluidos en la revisión

Fuentes

La información para esta investigación proviene de revistas indexadas y principalmente de entrevistas a funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales, del Consejo Nacional para la Igualdad de Género y entrevistas a diferentes mujeres trabajadoras

Los datos también provienen del Informe Técnico de sustento para la ratificación por parte del Estado Ecuatoriano del convenio 156 de la OIT.

Pasos en el proceso de revisión de la literatura

A través de la página web de la OIT se hallaron varios artículos y manuales con estudios escritos para dicha organización.

La bibliografía de los artículos importantes ayudó a localizar más fuentes acerca del tema. Las personas entrevistadas también contribuyeron con manuales, bibliografía, revistas y libros.

Formato de la revisión de la literatura

El diseño de la revisión de la literatura se lo realiza por temas: Situación de la mujer ecuatoriana a través de la historia, Inclusión laboral de la mujer en el Ecuador, Situación de las mujeres cuidadoras en el Ecuador, Razones para la firma del convenio, Repercusiones para el Ecuador con la firma de este convenio, Organismos encargados de implementar el convenio en el Ecuador y Conciliación entre trabajo y familia desde la perspectiva empresarial.

Situación de la mujer ecuatoriana a través de la historia

La situación de las mujeres en el mundo ha evolucionado a través de los siglos. Desde el comienzo de los tiempos, el hombre ha realizado el trabajo más fuerte y su papel ha sido el de proveedor, mientras que la mujer se ha dedicado a la procreación, al cuidado de los hijos y a realizar trabajos considerados menos importantes como las tareas domésticas.

En la cosmovisión de las culturas andinas pre-hispánicas, existe una fuerte presencia femenina maternal, es así que se creía que la vida empezaba cuando la madre naturaleza o Pachamama paría al ser humano y proveía de todo lo necesario para subsistir. Dentro de esta cosmovisión existen varios elementos arquetipos madres que protegen al ser humano como la Pachamama (Madre tierra), Cochamama o Yacumama (Madre agua), Cocamama (Madre coca), Saramama (Madre maíz), entre otros. (Quinatoa, s.f., p.9)

Biológicamente la capacidad de albergar dentro de su vientre y dar a luz a un ser humano es exclusiva de las mujeres y es por esto que desde tiempos ancestrales las mujeres han sido admiradas y endiosadas, sin embargo, la maternidad ha justificado que la mujer sea excluida de cualquier otra actividad dentro de la sociedad.

La Revolución Industrial marcó una pauta dentro del concepto del trabajo, donde el hombre debía cumplir una tarea por un salario, de esta forma, se consideró que un trabajador es solo aquel que produce bienes y servicios a cambio de una remuneración y de esta forma se descalificó el trabajo del hogar. Así también se establecieron los roles que hombres y mujeres debían cumplir en la sociedad, el varón pasó a cumplir trabajos “importantes” para el sustento de la familia y la mujer se quedó en la casa para el cuidado de los hijos, la reproducción y bajo la dependencia del varón. Si bien es cierto que la

Revolución Industrial también incluyó a la mujer dentro del mercado laboral, ellas solo se dedicaban a ciertas tareas, siempre su remuneración era más baja que la del varón y el trato fue discriminatorio y desigual. (Cuvi, 2014)

Todos estos factores dieron pie a la protesta de la Mujer iniciada en Nueva York en 1897, lo que precedió a una cadena de reclamos y protestas de las mujeres para lograr la igualdad y dignidad dentro de la sociedad y especialmente en el trabajo. (Cuvi, 2014)

La mujer ecuatoriana no fue ajena a estos acontecimientos mundiales. En 1889 nació en Loja Matilde Hidalgo de Prócel, la primera mujer bachiller del Ecuador, primera médica y primera mujer votante ecuatoriana y latinoamericana. (Cuvi, 2014)

La lucha hacia la igualdad de género también se le atribuye a grandes líderes y pensadores liberales ecuatorianos como el general Eloy Alfaro, quien en su mandato como Presidente de la República, creó el primer colegio para mujeres Manuela Cañizares y por primera vez nombró a una mujer para un cargo público. (Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, 2012, párr. 8)

El 24 de junio de 1936, el Ecuador ratifica la “Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer” (Cuvi, 2014) que es su artículo primero determina que “no habrá distinción alguna basada en sexo en materia de nacionalidad, ni en la legislación ni en la práctica.” (p. 35)

En 1940 el Ecuador integra la Comisión Interamericana de Mujeres CIM y en 1948 la CIM suscribe documentos jurídicos importantes donde se faculta a la mujer el derecho al voto, a ser elegida para un cargo nacional o seccional y a mantener los mismos derechos civiles y políticos de los que goza el varón. (Cuvi, 2014) El Ecuador ratificó este documento en 1984. (p. 35)

Inclusión laboral de la mujer en el Ecuador

Desde los años 80, la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano ha venido incrementándose de forma considerable. Varios factores han contribuido para este incremento como son el mayor acceso a la educación, la disminución del número de hijos, el retraso de la maternidad y especialmente las crisis económicas que han hecho que muchas mujeres se vean obligadas a trabajar en ocupaciones informales y de forma precaria.

Mientras la participación de la mujer ha ido aumentando, la participación de los hombres se ha mantenido estable, sin embargo en la actualidad todavía existe una brecha muy grande en cuanto a la ocupación masculina y femenina y más aún en cuanto a la desigualdad de los salarios que reciben.

Como se mencionó anteriormente, según datos del INEC, en el año 1990 la participación laboral de las mujeres en el Ecuador se ubicaba en el 35,3% mientras que la de los hombres alcanzaba el 64,7%. En el año 2011 la participación de las mujeres se incrementó a 38,9% mientras que la de los hombres se ubicó en 61,1% (García & Cortez, 2012)

En cuanto a la educación, como se dijo antes, los datos del INEC demuestran que en el año 2009 muchas más mujeres tuvieron acceso a la educación universitaria, ubicándose el porcentaje en 51,87% comparado con 47,65% que tuvieron acceso en el año 1991. (García & Cortez, 2012) Las mujeres con estudios universitarios participan mucho más en el mercado laboral que las mujeres con educación secundaria (García & Cortez, 2012), por lo que se deduce que actualmente existen más mujeres participando en el mercado laboral que en la década de los 90.

Con respecto a las razones de no asistencia a un establecimiento educativo, el 17,7% de la población indicó que no lo hizo por dedicarse a los quehaceres del hogar, pero de esta cifra, el 96,7% fueron mujeres y solo el 3,3% fueron hombres. (INEC, 2013)

Otro dato interesante es la participación laboral de la mujer según su estado civil. Del total de mujeres entre 35 y 39 años que son solteras, el 76,62% trabaja, mientras que del total de mujeres de la misma edad que son casadas, solo el 52,12% trabaja (García & Cortez, 2012). De igual forma, del total de mujeres entre 45 a 49 años que son solteras, el 73,66% trabaja y del total de mujeres de la misma edad que son casadas, el 50,83% trabaja (García & Cortez, 2012). Como se puede observar, el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras recae sobre las solteras. Si bien es cierto que el porcentaje de mujeres que trabaja va disminuyendo con la edad, en todos los rangos de edad, las mujeres que más trabajan son las solteras. Estos datos sugieren que las mujeres casadas o en unión libre tienen responsabilidades familiares como las tareas del hogar o cuidado de hijos y debido a que estas responsabilidades recaen principalmente en la mujer, éstas deben sacrificar el trabajo por la familia. Los datos también hacen deducir que la presencia de un cónyuge puede afectar esta decisión ya sea por imposición o porque el hombre se encarga del sustento del hogar.

Participación laboral por estado civil y grupos de edad

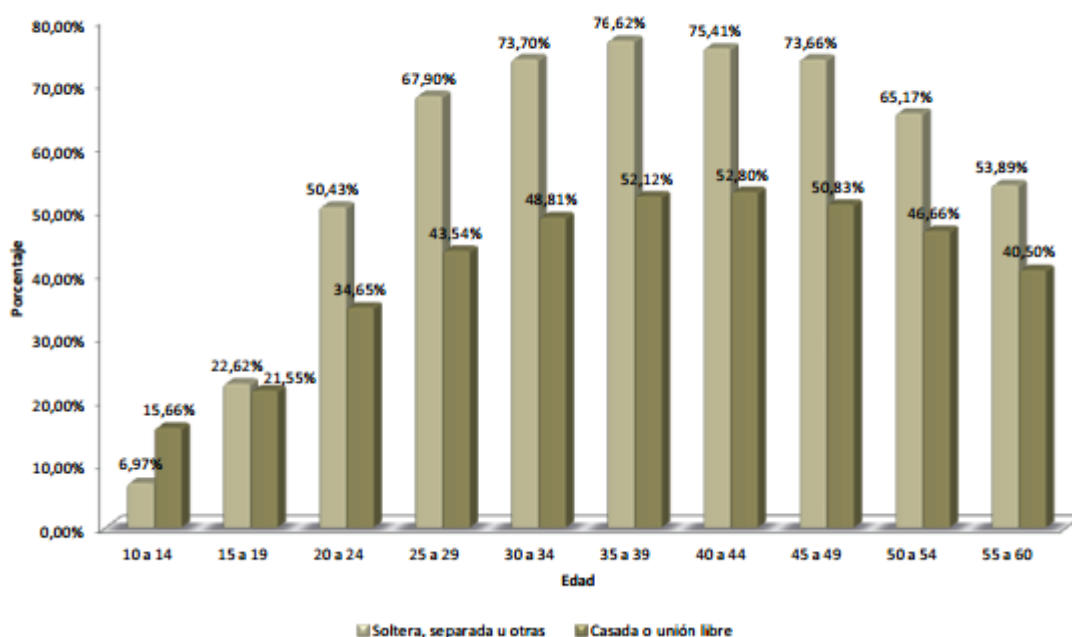


Figura 2. Participación laboral por estado civil y grupos de edad. Fuente: García y Cortez (2012)

Con relación a la edad de los hijos, el 77,34% de las mujeres de entre 30 y 34 años tienen en sus hogares niños menores de 9 años, sin embargo solo el 53,47% pertenece al mercado laboral, estos datos nos muestran que la edad de los hijos sí incide en la participación de la mujer en el mercado laboral. (García & Cortez, 2012).

Según datos de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), en América Latina, el porcentaje de mujeres dedicadas al trabajo doméstico aumenta según el número de menores en edad preescolar (menores de 6 años) presentes en el hogar, sean o no hijos o hijas propios. (CEPAL, 2007). Se puede reflexionar que este es un factor que incide el momento de planificar el número de hijos. En el Ecuador el número de hijos por mujer ha disminuido a lo largo de los años, en el año 1982 el promedio de número de hijos por mujer era de 4, mientras que en el año 2012 disminuyó a 1,8. (INEC, 2013)

Por otro lado, en el Ecuador, el 28,7% de los hogares está dirigido por una mujer, de las cuales el 35,4% trabajan por cuenta propia, el 27,3% trabaja como empleada privada, el 13,5% trabaja para una institución del estado, el 13,4% trabaja como empleada doméstica, el 4,7% es patrona o socia, el 4,2% es jornalera o peón y el 1,5% es trabajadora no remunerada. (INEC, 2013). Esta información nos hace suponer que el acceso de estas mujeres a un trabajo y salario digno está restringido, por lo que la necesidad les obliga a trabajar por cuenta propia y por tanto sin seguro social ni garantías.

Situación de mujeres cuidadoras en el Ecuador

En la sociedad actual, la mujer se encarga casi completamente del trabajo de cuidar a personas dependientes que no pueden valerse por sí mismas, sean hijos, ancianos o personas con discapacidad.

La lucha por la igualdad, ha logrado que muchas mujeres tengan acceso a realizar tareas que antes eran exclusivamente masculinas, sin embargo, la tarea de los hijos y el hogar sigue recayendo sobre las mujeres (Suárez, 2011), esto hace que la mujer actual asuma la doble tarea y hace lo que antes hacían el padre y la madre a la vez. (p. 52)

En el Ecuador hasta el año 2012 existían 7'829.061 mujeres, de las cuales 339.656 son madres solteras y por tanto cabezas del hogar. (INEC, 2013)

En el año 2007, a nivel nacional el porcentaje de hombres que participan en trabajos remunerados fue de 78,6% comparado con el 52,5% de mujeres, mientras que la participación de hombres en trabajos no remunerados fue de 21,4% y el de mujeres 47,5%. (Pérez, 2007)

En el año 2012, la encuesta del INEC acerca del uso del tiempo en el Ecuador reflejó que las mujeres dedican 31:49 horas semanales a realizar actividades domésticas, 22:40 horas semanales más que los hombres que dedican solamente 9:09 horas semanales. (INEC, 2012). Con esta información, se deduce que la carga total de trabajo no remunerado, es decir el tiempo dedicado a tareas del hogar y cuidado, es considerablemente mayor para las mujeres que para los hombres.

Esta encuesta también indica que en el año 2011, las mujeres dedicaban 2 horas a ayudar a las tareas escolares, mientras que en el año 2012 dedican solo una hora, lo que hace presumir que actualmente las mujeres disponen de menos tiempo para ayudar con las tareas escolares. De igual forma, la encuesta refleja que en el año 2012, las mujeres dedican una hora a las tareas escolares pero los hombres no dedican ninguna.

Marzo 2011		Actividades	Marzo 2012	
Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
3	5	Participa en el arreglo de casa	2	4
2	2	Participa en las compras	1	2
1	4	Participa en el arreglo de ropa	1	4
2	10	Participa en la preparación de alimentos	2	10
2	4	Participa en el cuidado de nietos, ancianos	1	3
1	2	Participa en ayudar en tareas escolares	0	1
56	55	Tiempo dedicado para dormir	56	56
22	20	Tiempo libre	23	21
13	14	Tiempo para necesidades personales	16	16
8	5	Tiempo para buscar o trasladarse al trabajo, escuela	5	3

Figura 3. Uso del tiempo en actividades domésticas. Fuente: INEC. (2012)

Los datos anteriores confirman que el trabajo del hogar y de cuidado recae principalmente en las mujeres y obviamente cuando la mujer tiene además un trabajo remunerado tiene doble responsabilidad y doble carga de trabajo. Los hombres disponen 23 horas semanales de tiempo libre (leer, descansar, ver televisión) mientras que las mujeres disponen de 21 horas. (INEC, 2012)

Además, como se mencionó anteriormente, se evidencia que la carga de trabajo no remunerada aumenta cuando existen niños y niñas en edad preescolar que necesitan del cuidado de su madre. Según el Censo de Población y Vivienda del INEC del año 2010, el número de niños y niñas que son cuidados por sus padres o algún familiar en el hogar es dramáticamente superior al número de niños y niñas que asisten a algún centro de cuidado. El total nacional de niños y niñas que asiste a un centro infantil del Instituto del niño y la familia INFA son 266.460, lo que asisten al Programa del Ministerio de Educación es de 24.376 niños, los niños y niñas que asisten a un centro infantil privado son 107.891, los que asisten a un centro infantil público de municipio o gobierno local son 59.360, mientras que los niños y niñas a los que les cuidan los padres, madres, familiares o conocidos sin recibir remuneración llegan a un total de 984.178, es decir corresponden al 67,3%. (INEC, 2013)

Razones para la firma del convenio

Con los datos anteriormente presentados se puede confirmar que efectivamente la carga total de trabajo que tiene la mujer es mucho mayor a la del hombre. También se corrobora que la mujer todavía tiene menos acceso al mercado laboral y que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo amplia.

Es así como en el Ecuador surge la necesidad de reducir las desventajas en el ámbito laboral que tienen las mujeres con responsabilidades familiares mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan empleos más justos e igualitarios.

Repercusiones para el Ecuador con la firma del convenio

El convenio 156 de la OIT constituye un plan de acción para “promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y para evitar las limitaciones

que tienen las mujeres con responsabilidades familiares para prepararse, ingresar, participar y progresar en la actividad económica”. (Convenio 156 OIT, 1981)

Como lo menciona el artículo 3 del convenio, cada país signatario deberá incluir en su política nacional planes y procedimientos para evitar cualquier tipo de discriminación hacia los trabajadores con responsabilidades familiares y tratar de disminuir el conflicto existente entre responsabilidades familiares y profesionales. (Convenio 156 OIT, 1981)

Organismos encargados de implementar el convenio en Ecuador

En el Ecuador, la implementación de las políticas que cumplan con las recomendaciones del convenio 156 está a cargo de varios organismos como el Ministerio de Relaciones Laborales, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, la Vicepresidencia de la República y el Ministerio de Educación.

Conciliación entre trabajo y familia desde la perspectiva empresarial

La firma Deloitte, empresa multinacional que se dedica a la auditoría, soluciones gerenciales y riesgo de empresas, realizó en el año 2013 la encuesta “Tendencias de capital humano 2013”. Los resultados de este estudio evidenciaron que actualmente los trabajadores consideran más valioso el equilibrio entre la vida personal y el trabajo que continuar capacitándose o incluso que ganar más dinero. (Deloitte, 2014)

Es así como en la actualidad, cada vez son más las empresas que reconocen el valor de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Muchas empresas aceptan que sus colaboradores asumen responsabilidades familiares y que éstas tienen un efecto directo en su desenvolvimiento dentro del trabajo. (OIT, 2009)

La conciliación entre trabajo y familia tiene varias ventajas, tanto para el empleador como para el trabajador. En primer lugar, se reduce el estrés que implican los conflictos entre las responsabilidades familiares y el trabajo. En segundo lugar, se mejora el ambiente de trabajo ya que el empleado se siente más motivado y valorado. Un mejor ambiente de trabajo contribuye al trabajo en equipo y por tanto a la eficiencia del empleado. Por último, se aumenta la satisfacción laboral del empleado, haciendo que su compromiso, lealtad, productividad y eficiencia se incrementen. Todos estos aspectos benefician también sin duda al empleador, al contar con personal más satisfecho y eficiente. (OIT, 2009)

Existen varios métodos para lograr el equilibrio entre trabajo y responsabilidad familiar y muchas empresas alrededor del mundo ya los han puesto en práctica. Uno de esos métodos es la flexibilización de los horarios de trabajo. Por ejemplo, las semanas de trabajo se pueden condensar, trabajando unos días más horas para tener más días libres. Los horarios de trabajo también pueden ser rotativos dependiendo de la industria y las necesidades de la empresa.

Los horarios de trabajo flexible no se refieren a trabajar menos horas sino a optimizar la utilización del tiempo. Se trata de establecer mayor libertad a la hora de fijar un horario de entrada y de salida para que el empleado tenga tiempo de efectuar otras actividades que normalmente no puede realizar. Los horarios de trabajo flexibles requieren también un mayor nivel de confianza por parte del empleador hacia su colaborador y mayor compromiso por parte del empleado para cumplir con todas sus obligaciones ya que tampoco se trata de reducir la carga de trabajo sino de empoderar al empleado con mayor iniciativa y responsabilidad. (Arrau, 2005)

Existe también la jornada compartida o job sharing, donde un puesto de trabajo es compartido generalmente por dos colaboradores que deben ponerse de acuerdo en cuanto

al horario y sus respectivas funciones y objetivos. (Eusko Jaurlaritza. Gobierno Vasco, 2010)

Otro método que se practica cada vez más debido a la globalización de las tecnologías es el teletrabajo, donde el empleado trabaja desde el lugar que prefiera sin necesidad de presentarse físicamente en la oficina. Es así como muchas madres y padres de familia tienen la posibilidad de realizar diversos trabajos desde su casa con la ayuda de un ordenador y un teléfono celular. (Informe teletrabajo, 2008)

En el Ecuador existen algunas compañías como la multinacional de telefonía celular Movistar del grupo Telefónica, que ha logrado ubicarse como una de las mejores empresas para trabajar durante cinco años consecutivos debido a sus prácticas positivas hacia el talento humano. Una muestra de estas acciones es el programa institucional llamado “A tu lado” que busca prevenir y solucionar problemas de la vida diaria del empleado, brindando apoyo y asesoramiento a sus colaboradores para que puedan solucionar sus conflictos familiares reduciendo el tiempo dedicado a los mismos y aumentando la productividad. Además se busca acercar a la familia a la empresa. Movistar descuenta los días de vacaciones solo de días laborables lo que se traduce en más días libres. Además realiza programas con las familias de los empleados y otorga permisos para acudir a eventos familiares siempre y cuando se cumplan con las 8 horas diarias de trabajo. (Ekos, 2014) La empresa Movistar se caracteriza también por contar con horarios de trabajo flexibles en los departamentos de servicio al cliente, por ejemplo, en el centro de atención telefónica, los horarios de trabajo son de 6 horas diarias y tienen horarios rotativos durante las 24 horas.

Evidentemente la flexibilización laboral dependerá del giro del negocio y de las circunstancias de la empresa, sin embargo, el reto para los actuales directivos, es crear un

entorno de trabajo cada vez más flexible y que al mismo tiempo genere resultados eficaces para la empresa. (Deloitte, 2014)

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Metodología utilizada

En el presente trabajo, la herramienta de investigación utilizada es la entrevista cualitativa a expertos en el tema. Se utiliza únicamente esta herramienta cualitativa y no se basa en metodología cuantitativa. Según Sampieri y Cols (2003), el propósito de la investigación cualitativa es reconstruir la realidad tal como lo observan los actores de un sistema social previamente definido.

La investigación cualitativa recopila su información mediante observaciones o a través de la entrevista a profundidad por tanto la información es flexible. Su procedimiento es más inductivo que deductivo. (Díaz y Andrés, 2005)

Justificación de la metodología utilizada

Para responder a la pregunta ¿Cómo y hasta qué punto el Ecuador cumple con el convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares? se considera que la metodología cualitativa es la más apropiada. Debido a que la pregunta de investigación estudia un tema de exploración social y humana se presume que la entrevista a profundidad permite conceptualizar las ideas, sentimientos y opiniones de personas que experimentan día a día este tópico.

Herramienta de investigación utilizada

La herramienta cualitativa que se escogió para realizar la presente investigación es la entrevista a profundidad o entrevista cualitativa.

La entrevista a profundidad es un intercambio verbal que nos ayuda a reunir información. Se realiza cara a cara entre el entrevistador y los informantes. Son encuentros dirigidos hacia la comprensión de la perspectiva que tienen los informantes respecto al tema que se está tratando a través de su vida, sus experiencias y situaciones. (Díaz y Andrés, 2005)

En la entrevista cualitativa el instrumento de investigación es el entrevistador. (Díaz y Andrés, 2005)

La entrevista a profundidad tiene como objetivo obtener información acerca de la vida, experiencias, ideas, valores y estructura simbólica del entrevistado. (Díaz y Andrés, 2005). Pretende comprender los mapas vivenciales y cognitivos del individuo. (Díaz y Andrés, 2005).

En la presente investigación el objetivo de las entrevistas es en primer lugar determinar las razones que llevaron al Ecuador a firmar el convenio con la OIT, si piensan que este convenio es beneficioso para nuestro país y qué se está haciendo en el Ecuador para cumplir con las recomendaciones del convenio.

Fuentes y recolección de datos

Se entrevistó a la señora Alison Vásquez, Doctora en Economía del Desarrollo, quien fue la encargada de elaborar el informe técnico de sustento para la ratificación por parte del Estado Ecuatoriano del convenio 156 de la OIT y actualmente trabaja como

coordinadora del programa de asuntos públicos y profesora investigadora asociada en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, sede Ecuador.

Además se entrevistó a la señora Sonia Estrella, coordinadora de Institucionalidad y Territorio del Consejo Nacional para la igualdad de género, a la señora Sandra Zapata, especialista técnica jurídica del Consejo Nacional para la igualdad de género, al señor Carlos Arce, asesor del Asambleísta Fausto Cayambe, miembro de la Comisión de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, al señor Diego Cedeño, asesor de la Asamblea Nacional de la Comisión de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, a la Doctora Pamela Aguirre, Directora de atención a grupos prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales y a la Doctora Andrea López del departamento jurídico del Ministerio de Relaciones Laborales. Así también, se consultó a la señora Alejandra Maya, directora del departamento de Relaciones Internacionales del Ministerio de Relaciones Laborales.

Las entrevistas que se utilizaron son semi-estructuradas ya que se basaron en un cuestionario como guía de referencia pero las preguntas dependieron del giro que los participantes dieron a la entrevista según su apertura y predisposición.

Las preguntas guías que se utilizaron para los funcionarios que trabajan en las instituciones públicas son las siguientes:

1. ¿Cuál cree usted es la situación laboral de la mujer en el Ecuador?
2. ¿Cuál piensa usted que es la situación de las mujeres cuidadoras en el Ecuador?
3. ¿Cree que el convenio es importante para el Ecuador?
4. ¿Cuál es el impacto que el convenio tiene en nuestro país?

5. ¿Qué acciones se están llevando a cabo para seguir las recomendaciones de la OIT?
6. ¿Tiene resultado del impacto de las acciones que ya se han llevado a cabo?
7. ¿Qué recomendaciones tiene acerca de estas acciones?
8. ¿Conoce qué acciones se han implementado con respecto al mismo tema en otros países de Latinoamérica?
9. ¿Según su experiencia, qué cree que falta por hacer o se planea hacer en el futuro?

Por otro lado, se buscó también el punto de vista de tres mujeres que trabajan en diferentes empresas multinacionales, así también, dos mujeres que trabajan como empleadas domésticas y una mujer que se ha visto imposibilitada de conseguir un empleo debido a sus responsabilidades familiares. Sin embargo, en el caso de estas entrevistas, no se ha citado los nombres completos de estas mujeres para proteger su identidad y garantizar su confidencialidad así como de las empresas donde laboran.

Para la mujer que actualmente trabaja las preguntas guías son las siguientes:

1. ¿Qué tipo de responsabilidades tiene en su casa? ¿A quién cuida, cuánto tiempo, etc.?
2. ¿Cuál es su nivel de educación o capacitación?
3. ¿Piensa que si no tuviera las responsabilidades familiares que tiene habría podido prepararse mejor?
4. ¿Está satisfecha actualmente con su trabajo? El trato y el sueldo son dignos?
5. ¿Recibe la ayuda de alguien más en la casa para cumplir con las responsabilidades familiares?
6. ¿Cree que con mejor preparación podría adquirir un mejor empleo o sueldo?

7. ¿Siente algún tipo de discriminación en comparación a sus pares hombres?
8. ¿Qué tipo de beneficio o ayuda ha recibido por parte de la empresa donde labora para equilibrar mejor el trabajo con las responsabilidades familiares?
¿Qué tan efectivo ha sido?
9. ¿Qué beneficio le gustaría recibir o qué acción que se implemente piensa que le ayudaría a cumplir mejor tanto con el trabajo como con sus responsabilidades familiares?

Las preguntas para la señora que se ha visto imposibilitada de conseguir empleo debido a sus responsabilidades familiares son las siguientes:

1. ¿Qué tipo de responsabilidades tiene en su casa? A quién cuida, cuánto tiempo, etc.
2. ¿Cuál es su nivel de educación o capacitación?
3. ¿Piensa que si no tuviera las responsabilidades familiares que tiene habría podido prepararse mejor?
4. ¿Recibe la ayuda de alguien más en la casa para cumplir con las responsabilidades familiares?
5. ¿Piensa que si no tuviera responsabilidades familiares podría conseguir un empleo remunerado?
6. ¿Qué acciones le gustaría que el estado emprenda que le ayudarían a mejorar su situación?

ANÁLISIS DE DATOS

Detalles del análisis

Para realizar el análisis de datos de la presente investigación se tomó en cuenta todo el material proporcionado por las personas entrevistadas, que incluyen, grabaciones, notas del investigador, libros y folletos. Los datos fueron analizados por la investigadora una vez que se concluyó con las entrevistas y se recopiló todo el material. Debido a que la metodología de la investigación es cualitativa, se tomó muy en cuenta los relatos de los entrevistados. Para el análisis de datos se dividió la información en temas. Los temas que se estudiaron corresponden a los once artículos del Convenio 156 de la OIT. Se realizó en primer lugar un análisis exhaustivo de cada artículo del Convenio y se lo comparó con la Constitución del Estado Ecuatoriano vigente, el Código de Trabajo actual y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017 realizado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES. Luego se analizó cada medida adoptada por el Estado Ecuatoriano según la información obtenida en las entrevistas cualitativas y la literatura proporcionada por los entrevistados. Con todos estos datos se conectó la información. Por último, se realizó un cuadro comparativo entre las disposiciones del Convenio y las medidas adoptadas por el Estado Ecuatoriano para cada disposición. De esta forma se logra conocer exactamente en qué puntos el Estado Ecuatoriano está cumpliendo con la normativa, cuáles se deben fortalecer y cuáles faltan por implementar.

Análisis de resultados

Tabla 1. Resumen de los artículos del Convenio 156 de la OIT.

CONVENIO 156 DE LA OIT

Artículo 1	Se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o a miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten de su cuidado y sostén, cuando tales actividades limiten sus posibilidades dentro de la actividad económica.
Artículo 2	Se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.
Artículo 3	Cada Miembro debe incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares, lo hagan sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
Artículo 4	Deben adoptarse medidas nacionales para: permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares elegir libremente su empleo y se debe tener en cuenta sus necesidades en cuanto a las condiciones de empleo y seguridad social.
Artículo 5	Deben adoptarse medidas nacionales para: tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares para la planificación de las comunidades locales o regionales y para desarrollar o promover servicios comunitarios públicos o privados como asistencia a la infancia o asistencia familiar.
Artículo 6	Se debe promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público hacia la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y la búsqueda para soluciones favorables.
Artículo 7	Deben tomarse medidas nacionales en el campo de la orientación y formación profesional para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza laboral, así como reintegrarse en caso de ausencia debido a dichas responsabilidades.
Artículo 8	La responsabilidad familiar no debe constituir una causa para poner fin a la relación laboral.

Artículo 9	Las disposiciones del convenio se pueden aplicar por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o una combinación de éstas según las prácticas nacionales.
Artículo 10	Las disposiciones del convenio se pueden aplicar por etapas dependiendo de las condiciones nacionales. Todo miembro debe indicar acerca de los progresos en el cumplimiento de dichas disposiciones.
Artículo 11	Las organizaciones de empleadores y trabajadores tendrán el derecho de participar en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de este convenio.

Artículo 1

Se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o a miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten de su cuidado y sostén, cuando tales actividades limiten sus posibilidades dentro de la actividad económica.

Para Alison Vásconez, doctora en Economía del Desarrollo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO sede Ecuador, quien realizó el Informe Técnico de sustento para la ratificación por parte del Estado Ecuatoriano del convenio 156 de la OIT, el convenio no debe enfocarse únicamente en las mujeres ya que esta visión constituye en sí misma un sesgo de género, ella aseguró que la sociedad todavía impone solamente a la mujer el cuidado del hogar y de la familia, sin embargo, la familia es tanto del hombre como de la mujer y ambos deben participar en dichas actividades. Las políticas públicas y leyes deben enfocarse en ambos géneros ya que el pensar que debe existir un apoyo adicional solo para las mujeres puede crear una barrera para este género dentro del mercado laboral. El empleador puede percibir que contratar a una mujer es más costoso o que no está capacitada para realizar ciertas tareas debido a sus responsabilidades extra

laborales. La Doctora Vásconez indicó que es sumamente importante equiparar el rol que el hombre y la mujer desempeñan dentro de la sociedad y que el Estado debe proporcionar políticas que apoyen la igualdad de género en este sentido. Por lo tanto, lo que se busca con este Convenio es asemejar el trabajo que realiza cada género.

En este sentido, la Constitución del Ecuador, señala en el Artículo 70 que “el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través de planes y programas con enfoque de género y brindará asistencia técnica para la aplicación obligatoria dentro del sector público.” (p.21)

El capítulo tercero de la Constitución del Ecuador se refiere a los Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. El Artículo 35 señala que “las personas adultas mayores, niños, niñas, adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes padezcan enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.” (p.9) Además señala que el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (p. 9)

El artículo 43 de la Constitución del Ecuador se refiere a los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Indica que no deben ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. Además, que se debe garantizar la gratuidad de los servicios de salud materna. Así también, se debe asegurar la protección prioritaria y el cuidado de la salud de la madre durante el embarazo, parto y posparto y se debe disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (p.11)

En el caso de los niños, niñas y adolescentes, la Constitución establece que sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. En el Artículo 46, numeral 1, se menciona que “el Estado brindará atención a los menores de 6 años y garantizará su nutrición, salud, educación y cuidado diario.” (p.12) El numeral 9 señala que “se brindará especial cuidado cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas.” (p.12)

En el numeral 6 del Artículo 48 con referencia a las personas con discapacidad asegura “el incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de personas con discapacidad severa.” (p. 14) En el numeral 7 se indica que “se sancionará el abandono de estas personas.” (p. 14)

Como se puede observar, varios artículos de la Constitución del Ecuador amparan a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares cuando estas actividades afecten sus posibilidades dentro del mercado laboral.

Según la Doctora Pamela Aguirre, directora del departamento de atención a grupos prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, no existe en el Ministerio ningún programa específico que esté enfocado exclusivamente hacia la protección de los trabajadores y trabajadoras cuidadores.

La Doctora Aguirre comentó que actualmente, para escoger a un aspirante a un cargo público existe un concurso de méritos y oposición, en el cual las mujeres tienen un puntaje adicional por el hecho de ser mujeres y no por el hecho de ser madres o cuidadoras. A las mujeres se les considera dentro de los grupos vulnerables al igual que a las personas con discapacidad y a las minorías étnicas y por esa razón obtienen una acción afirmativa dentro del concurso.

El instructivo para el concurso de méritos y oposición detalla lo siguiente en estos casos:

1. Pasarán a la fase de las pruebas psicométricas y entrevistas, todos aquellos postulantes que hayan alcanzado una calificación igual o superior a los 70 puntos sobre cien en la prueba de conocimientos técnicos, y además hayan logrado los 5 más altos puntajes para cada partida vacante.

2. Así mismo pasarán a esta fase, quienes hayan registrado en su hoja de vida, acciones afirmativas tales como:

- Discapacitado
- Persona con enfermedad catastrófica
- Estar encargado de una persona con enfermedad catastrófica. (aplica: padre, madre, hermano(a), hijo(a), reconocido legalmente)
- Persona que haya obtenido calidad de ex combatientes de un conflicto armado
- Persona que haya obtenido calidad de héroes o heroínas
- Emigrante ex servidor público
- Residente de la provincia Galápagos
- Autodefinición étnica de indígena, afroecuatorianos o montubio. (Aduana del Ecuador, s.f.)

Este puntaje adicional pretende compensar de cierta forma a las mujeres y a las personas con responsabilidades familiares que aspiran a un trabajo digno.

Artículo 2

Se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

El Código de Trabajo ecuatoriano vigente, en su artículo primero establece como disposición fundamental que “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.” (p.2), es decir que incluye a todas las ramas de la actividad económica. Así mismo, afirma que “las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieran.” (p. 2)

En el Artículo 2 del Código de Trabajo se establece que “el trabajo es un derecho y un deber social” (p. 2), por lo tanto, este Código ampara a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

Cada Miembro debe incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares, lo hagan sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El Artículo 33 de la Constitución del Ecuador establece que “el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, la fuente de la realización personal y base de la economía.” (p. 8)

En la sección tercera de la Constitución ecuatoriana, el Artículo 325 reconoce como actores sociales productivos a todos los trabajadores y trabajadoras. Además, indica que el

Estado garantizará el derecho al trabajo y “se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano.” (p. 81)

El Artículo 331 determina que “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.” (p.83) Así mismo, “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” (p.83) y se tomarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. (Constitución, 2008)

En el Artículo 332 se afirma que el Estado debe garantizar “el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva.” (p.83) Así también, indica que:

Se debe garantizar 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. (p. 83)

El Artículo 333:

Reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado proveerá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados. De igual forma debe proveer servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con

discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales. Es obligación también del Estado impulsar la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. (p.83)

Este artículo también indica que “la protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.” (p. 83)

Según lo conversado con Sonia Estrella, coordinadora de Institucionalidad y Territorio del Consejo de Igualdad de Género, en el proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales se busca reconocer como una nueva forma de trabajo, además del trabajo en relación de dependencia, al trabajo no remunerado dentro del hogar. El reconocimiento de esta forma de trabajo se vería amparada por el artículo 13 del proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales que expresa que “La seguridad social es un derecho irrenunciable, obligatorio y universal de todas las y los trabajadores sin ninguna excepción” (p. 8)

Sonia Estrella asegura que de esta forma, los trabajadores domésticos que no se encuentran en relación de dependencia tendrían el derecho de la afiliación obligatoria a la seguridad social. Esta modificación constituiría un logro en cuanto a los derechos de las trabajadoras del hogar que no son remuneradas, sin embargo aún no está claro cuáles son los mecanismos que el Estado implementará para que se cumpla con esta disposición, primero se debería aprobar el nuevo Código de Trabajo y seguramente en lo posterior también se hará una nueva ley de la seguridad social donde se especificará la afiliación para esta nueva modalidad de trabajo.

En cuanto a las políticas dentro del Ministerio de Relaciones Laborales, la abogada Andrea López comentó que recién en el año 2012, esta institución palpó la necesidad de crear un departamento que se enfoque en temas sociales. Es así como se creó la unidad de atención a grupos prioritarios. Esta unidad se dirige principalmente a la protección de las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las personas privadas de libertad, los jóvenes, las minorías étnicas y las personas con enfermedades catastróficas. También aseguró que durante el tiempo que este departamento ha funcionado han tenido grandes avances en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad pero que en realidad falta bastante por lograr en cuanto a los otros grupos, sin embargo, afirmó que el Ministerio tiene planificado ejecutar varios programas a mediano plazo.

Artículo 4

Deben adoptarse medidas nacionales para: permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares elegir libremente su empleo y se debe tener en cuenta sus necesidades en cuanto a las condiciones de empleo y seguridad social.

En este caso, los trabajadores con responsabilidades familiares están amparados por el código 333 de la Constitución vigente que se analizó anteriormente y habla acerca del reconocimiento del trabajo no remunerado como labor productiva. Así mismo, establece que la seguridad social se extenderá a este grupo de forma progresiva. (p. 83)

El Artículo 3 del Código de Trabajo explica que “el trabajador es libre para escoger cualquier actividad lícita para laborar y que nadie puede obligarlo a realizar cualquier tarea sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.” (p. 2)

En una entrevista realizada a la asambleísta Betty Carrillo, Presidenta de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social dentro de la Asamblea

Nacional, manifestó que dentro de las propuestas para el nuevo Código de Trabajo, un sector de madres solicitó que se reconozcan los derechos de sus hijos antes de nacer, Betty Carrillo indicó que se está debatiendo si el hijo de una mujer embarazada debe ser considerado como una carga familiar para el pago de utilidades. (Entrevista CN plus al cierre, 2014)

En este sentido, Andrea López del Ministerio de Relaciones Laborales afirmó que esta propuesta se analizó bastante dentro del Ministerio pero que no es seguro que exista una modificación.

Artículo 5

Deben adoptarse medidas nacionales para: tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares para la planificación de las comunidades locales o regionales y para desarrollar o promover servicios comunitarios públicos o privados como asistencia a la infancia o asistencia familiar.

El Artículo 347 de la Constitución ecuatoriana, numeral 1, establece que “el Estado debe fortalecer la educación pública, asegurar el mejoramiento continuo en la calidad y la ampliación de la cobertura.” (p. 86) En el numeral 12 se asegura que “todas las personas tengan acceso a la educación pública.” (p. 87) Esto incluye la educación desde los 2 años que los niños entran a la guardería.

El objetivo nacional número 4 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 pretende fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía y bajo esta condición, el Gobierno busca garantizar la educación y el conocimiento desde los primeros años de la infancia. Para esto, se incluyen temas como la nutrición escolar y el cuidado. Una de las políticas es ampliar y fortalecer la cobertura de la educación inicial y los centros

de desarrollo infantil integral especialmente para los niños menores de 5 años. La meta es llegar al 65% de cobertura en programas de primera infancia para niños menores de 5 años para el 2017. Actualmente se llega al 33%. (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2014, 2013)

Sobre este tema se conversó con la señora Anabel, quien trabaja como empleada doméstica y tiene un hijo de dos años, ella ha utilizado los servicios de guardería que brinda el Estado desde que su hijo tenía 6 meses. Este servicio lo brindaba anteriormente el Instituto Nacional del niño y la familia y actualmente lo maneja el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES. La señora Anabel afirmó que está contenta con la atención que le han dado a su hijo ya que recibe desayuno escolar y almuerzo, sin embargo es bastante difícil acceder a un cupo ya que cada año ella tiene que madrugar para conseguir el cupo e incluso este año no tuvo acceso a ninguna guardería cerca de su domicilio o de su trabajo y tuvo que ponerle en una guardería a la cual toma 4 buses para llegar. El horario de la guardería es hasta las 2 de la tarde, cuando le recoge al niño una tía pero la señora Anabel indicó que desearía que el horario se amplíe o que existan otros centros de cuidado vespertinos ya que a veces el niño a pesar de ser tan pequeño se queda solo en la casa o le cuidan diferentes vecinos hasta que ella regrese del trabajo.

En el caso de las empresas privadas, existen algunas que pagan cierto porcentaje del valor de la guardería y otras que entregan un bono adicional por cada hijo. Por ejemplo, la señora María José, cuyo esposo trabaja en una multinacional farmacéutica indicó que sí tiene cobertura de guardería pero que le entregan un listado con nombres de guarderías específicas que son cubiertas, otras no son. Así mismo, la señora Isabel que trabaja en una empresa automovilística multinacional, afirmó que le pagan el valor de \$15 por cada hijo, lo cual según ella, evidentemente no es suficiente. Por otro lado, la señora Carla, quien

trabaja en una empresa multinacional de servicios petroleros, indicó que anteriormente le pagaban un valor de \$100 mensuales por cada hijo que esté en guardería, sin embargo, la empresa dejó de pagar este valor hace dos años ya que argumentaron que legalmente no están obligados a realizarlo.

En este sentido, el Artículo 155 del Código de Trabajo que se refiere a guardería y lactancia, dice expresamente que:

Las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores el empleador establecerán anexo o próximo a la empresa un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los trabajadores suministrando gratuitamente atención, alimentación e implementos para este servicio. Las empresas también pueden contratar los servicios de terceros para cumplir con esta disposición. Para las empresas que no cuenten con este tipo de servicio, el horario de trabajo para la madre durará únicamente 6 horas. (p. 44)

Según lo conversado con varias mujeres escogidas al azar, existe desconocimiento acerca de esta obligación ya que muchas empresas incumplen con esta ley pero las trabajadoras también ignoran que este es un derecho que deben recibir.

Sobre el mismo tema se conversó con la abogada Andrea López del Ministerio de Relaciones Laborales. Andrea aseguró que las guarderías son una facultad de las empresas. El Código de Trabajo especifica que se debe cumplir con esta obligación, sin embargo, no existe ninguna sanción para el incumplimiento. Explicó que en derecho penal, si no existe la pena, no hay delito. Además dijo que seguramente muchas empresas no cumplen con esta disposición y en el caso de que una persona quiera denunciar este tema, lo puede hacer pero al no haber sanción, se queda solamente en un llamado de atención por parte del

Ministerio y que no se cumplen acciones reales. Añadió que el Ministerio no tiene el poder coercitivo para sancionar ya que es un ente administrativo y no judicial. El trámite administrativo llega hasta cierto límite y no puede llegar más allá.

Así también, indicó que las empresas tienen varias opciones para cumplir con esta política, muchas empresas no tienen guarderías propias pero pueden hacer convenios o compensar al empleado de alguna forma. Así también señaló que este tema no se encuentra dentro de las reformas que se va a hacer al Código de Trabajo.

Por su parte, el señor Diego Cedeño, asesor de la Asamblea Nacional de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, manifestó que muchas empresas privadas no cumplen con esta norma ya que utilizan varios métodos de evasión, por ejemplo, crean varias empresas con un número menor de empleados para no cumplir con la regulación. Así también, indicó que es necesario separar a las empresas privadas y a las empresas públicas. Cuando una empresa privada no cumple con las regulaciones, la Constitución Nacional permite imponer varios castigos, en cambio, las empresas públicas se rigen en las partidas presupuestarias que el gobierno les asigne por lo que a veces no cumplen con ciertas normas debido a la falta de presupuesto y en ese caso no se les puede sancionar. El señor Cedeño indicó que lamentablemente esto sucede con demasiada frecuencia en las empresas públicas.

En este sentido, Andrea López del Ministerio de Relaciones Laborales explicó que las sanciones para el sector privado siempre son más exigentes porque las reglas del juego son diferentes. La empresa pública siempre trabaja bajo un presupuesto y tiene que restringirse, no se puede dejar la puerta abierta al gasto porque trabajan con el dinero de todos los ecuatorianos. Las empresas públicas deben planificar y distribuir sus ingresos de acuerdo a prioridades. En cambio, en la empresa privada el capital lo mueve el empleador

y cuando se equipara a los empleadores y a los trabajadores siempre hay una parte más vulnerable que en este caso es la fuerza laboral. Las empresas públicas no tienen fines de lucro, su objetivo es servir por lo que siempre va a contar con un presupuesto limitado. Brinda un servicio pero no genera riqueza como sí lo hace la empresa privada. A pesar de esto, Andrea López afirmó que es un deber del Ministerio de Relaciones Laborales proteger a los grupos más vulnerables y apoyar las políticas que los protegen, sin importar las limitaciones presupuestarias o la empresa para la cual trabajen.

Por otro lado, para apoyar con esta disposición, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES promueve el programa de los CIBV Centros Infantiles del Buen Vivir que son centros de desarrollo infantil para niños y niñas menores de 5 años donde reciben 4 alimentos diarios. Para el año 2017 se tiene previsto construir 1000 CIBV alrededor de todo el país en las parroquias más necesitadas. Estos centros forman parte de la Estrategia Nacional de la primera infancia, que trabaja en conjunto con diferentes ministerios como Salud, Educación, Inclusión, etc. y que busca proteger primordialmente a los menores de 0 a 3 años de bajos recursos económicos. (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2013)

Una medida que ha tomado el Gobierno Nacional para compensar a las personas que se encuentran en extrema pobreza es la entrega del Bono de Desarrollo Humano. (MIES, 2013) Si bien es cierto que este subsidio no fue creado por el Gobierno actual sino por el Presidente Jamil Mahuad, el Gobierno Nacional aumentó de \$30 que se entregaba cuando empezó su mandato a \$50 que se entrega actualmente y se dirigía a 1.2 millones de beneficiarios, actualmente llega a más de 1.5 millones de personas. El Gobierno prevé ampliar la cobertura y el valor hasta el 2017. Este bono está dirigido a las cabezas de los núcleos familiares, principalmente madres, que se encuentran bajo la línea de pobreza y

que son calificadas por el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES. (MIES, 2013)

Así también, el bono Joaquín Gallegos Lara creado por el ex vicepresidente Lenín Moreno, constituye una ayuda fundamental para las personas cuidadoras de personas con discapacidad ya que esta tarea ocupa la mayor parte de su tiempo y evidentemente impide que busque otra forma de trabajo y sustento. Este subsidio consiste en una ayuda económica de \$240 a un familiar cuidador o a la persona responsable del cuidado de una persona con discapacidad física o intelectual severa. A los niños y niñas discapacitados se les entrega nutrición especial. También se entrega medicinas y capacitación en diferentes áreas y la persona cuidadora puede contar con un seguro de vida de hasta \$500 así como seguro exequial gratuito. De igual forma, la Misión Solidaria Manuela Espejo, que realiza estudios acerca de la discapacidad a nivel nacional, busca hacer un diagnóstico en todo el país para crear políticas para la atención, inclusión y prevención de discapacidades. (Vicepresidencia de la República, 2012)

Por otro lado, el Ecuador ratificó en diciembre del año 2013, el Convenio 189 de la OIT que se refiere al trabajo doméstico. El Director General de la OIT Guy Ryder señaló que la intención de este convenio es proteger los derechos de los trabajadores domésticos que generalmente son mujeres y niñas para que accedan a las mismas condiciones que otros trabajadores en lo que se refiere a la cantidad de horas de trabajo, las horas semanales de descanso, el pago de horas extras, los permisos de maternidad, las vacaciones, los cuidados médicos y seguridad social. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2013)

Artículo 6

Se debe promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público hacia la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y la búsqueda para soluciones favorables.

El segundo objetivo del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, busca “promover la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.” (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, 2013) En el punto 2.5 c se expresa que “el Estado buscará generar acciones de difusión, concienciación, fomento, ejercicio y garantía del derecho de los hombres a la paternidad y al espacio doméstico, para la realización personal y la responsabilidad compartida del hogar.” (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, 2013)

Así mismo, la Constitución ecuatoriana, en el Artículo 27 garantiza que la educación impulse la equidad de género. Con respecto a este artículo, el Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Inclusión Económica y Social elaboró y socializó kits que contienen folletos, información y material didáctico sobre la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo como parte del Plan Nacional de la Erradicación de la Violencia de Género. (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014)

De igual forma, en la Constitución vigente, el artículo 65 expresa que “el Estado debe promover la representación paritaria de hombres y mujeres en los cargos públicos, así como en las instancias de dirección y decisión.” (p.18) Así también afirma que el Estado debe tomar acciones para asegurar la participación de los sectores discriminados.

En este sentido, Sandra Zapata del Consejo para la Igualdad de Género comentó que existe el Acuerdo Ministerial 056 de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP

donde se especifica la norma técnica para el reclutamiento de personal y se detalla que debe existir paridad entre hombres y mujeres.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género realiza también diferentes campañas que promueven la igualdad de género, para esto, publicó una agenda de trabajo que agrupa diferentes tópicos con enfoque de género, los cuales fueron socializados con varios grupos de mujeres a lo largo de todo el país. Esta agenda se realizó con la colaboración de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) y varios ministerios. De la misma forma, en el año 2010 el Gobierno Nacional creó el Plan Nacional para la Erradicación de la violencia de Género, que en su primera fase contó con la campaña “Reacciona Ecuador, el machismo es violencia”. El Consejo Nacional de Igualdad trabajó para su estudio y difusión. (Consejo de Igualdad, 2011)

Por otra parte, Andrea López del Ministerio de Relaciones Laborales, reveló que tratar de intervenir en temas de igualdad de género nunca es fácil. Hay gente que se resiste mucho, es un tema sumamente delicado, dijo. Se busca que las mujeres se empoderen del cambio pero afirmó que se han enfrentado a la resistencia de las propias mujeres. Así también añadió que la actual administración del Ministerio de Relaciones Laborales tiene una visión diferente y ha asumido nuevos retos y nuevos enfoques. Sin embargo, considera que es más fácil trabajar en temas de trabajo infantil o de personas con discapacidad ya que aquí la discriminación es más obvia que tratar con enfoques de género porque existe más resistencia al cambio. Mencionó que la cuestión del machismo está muy arraigada en nuestro país. Cuando han tratado de discutir asuntos de igualdad de género, varios hombres han sugerido que las mujeres siempre buscan privilegios con respecto a ellos.

Pamela Aguirre (Directora de grupos Vulnerables Ministerio de Relaciones Laborales MRL) supone inaceptable que las mujeres no apoyen a su género. Aseguró que

en las socializaciones ha encontrado mujeres que piensan que el buscar la igualdad de género es victimizarse en frente de los hombres o considerarse inferior. Es por eso que cree que el problema radica en el cambio de paradigmas, la mayor barrera la ponen las mismas personas, hombres y mujeres, hay que cambiar el pensamiento de las mujeres también, indicó.

Pamela Aguirre explicó que existen mujeres que piensan que el género femenino debe estar solo en la casa porque ese es el rol que le determinó la sociedad, entonces, cuando una mujer desea ascender en su carrera y al mismo tiempo debe cuidar a su familia, otras mujeres le reprochan haberse creado ese problema por su deseo erróneo de crecer profesionalmente.

Pamela Aguirre indicó también que otro inconveniente se presenta cuando algunas mujeres que han tenido la posibilidad de estudiar y prepararse y en consecuencia consiguen una buena posición laboral niegan el hecho de que existen otras mujeres que no han tenido las mismas oportunidades, piensan que el problema se da porque ellas no han tenido el deseo o la fuerza para superarse y no creen que se necesiten acciones positivas para apoyar a estas mujeres.

Andrea López (abogada Ministerio de Relaciones Laborales), añadió que otro aspecto que se debe tomar en cuenta, es el hecho de que las personas cuidadoras cumplen un papel fundamental dentro de la sociedad. Las personas cuidadoras y en especial las madres, asumen el rol de formadoras de futuros ciudadanos y ciudadanas que posteriormente serán también trabajadores y trabajadoras y las madres tienen el deber de formar personas de bien. De aquí nace la importancia de la conciliación entre trabajo y familia que actualmente no existe. Aseguró también que no se toma en cuenta el derecho de los niños al cuidado de sus padres. Sicológicamente es muy importante que el niño

cuenta con la guía de sus padres y no solo de la madre sino del padre también. Este aspecto es fundamental para construir personas que aporten positivamente al ámbito laboral y de la sociedad en general.

Pamela Aguirre (Grupos vulnerables) contó que su unidad tiene previstos varios programas con enfoque de género, sin embargo, se debe empezar a generar cambios estructurales tanto en el sector público como en el privado y como mencionó anteriormente, no es sencillo porque se necesitan cambiar las bases de pensamiento.

Así también, Pamela Aguirre piensa que cuando una mujer tiene éxito en el espacio laboral, se le masculiniza, es decir que debe dejar de ser mujer, madre y esposa, para ser alguien dentro del mundo laboral, alguien que se equipare con el hombre. Incluso agrega que gráficamente cuando se habla de equidad en el mundo laboral, siempre a las mujeres se les presenta con traje como igualándolas con los hombres pero no existen imágenes donde se ponga a una mujer realizando una tarea doméstica y al hombre realizando la misma tarea, eso no sería equidad sino menospreciar al hombre.

Como anécdota, Pamela Aguirre y Andrea López (ambas del Ministerio de Relaciones Laborales) comentaron que en los debates del proyecto del nuevo Código de Trabajo, sus compañeros varones les aseguraban que a pesar de que se les asigne dos horas extras para ir a la casa por paternidad, no lo harían, tomarían ese tiempo para salir con sus amigos o hacer deporte y cuando estén en la casa se dedicarían a hacer otras actividades pero no a cuidar a sus hijos.

Es así como ambas funcionarias coincidieron en que el actual Código de Trabajo no responde a las realidades actuales y que a pesar de que se haga una reforma integral al código o que se modifiquen ciertos artículos, el cambio debe ser estructural. Aseguraron

que incluso actualmente existe la normativa que protege a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sin embargo, otra es la realidad. Reiteraron la importancia de tratar este tópico desde una perspectiva social, cultural y educacional y esa es la parte más complicada, aseguraron.

Pamela Aguirre indicó que una actividad que han programado para apoyar a la consecución de las metas que se ha propuesto el departamento de apoyo a grupos vulnerables, es un evento de diálogo sobre género y trabajo para el cual pretenden invitar a expertos internacionales en este tema y esperan la participación activa de los diferentes grupos de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 7

Deben tomarse medidas nacionales en el campo de la orientación y formación profesional para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza laboral, así como reintegrarse en caso de ausencia debido a dichas responsabilidades.

La Constitución actual del Ecuador considera a la educación como un derecho inevitable y obligatorio, una prioridad para la inversión estatal y política pública. (p.7) Es así que el Gobierno busca fortalecer las capacidades individuales y sociales de los ecuatorianos y para lograrlo, se apoya en el Ministerio de Educación que trabaja para incorporar los principios de igualdad y no discriminación en materia de género. (Consejo de Igualdad de Género, 2014)

La señora Blanca tiene actualmente 23 años, solo estudió la primaria, la que acabó cuando tenía 18 años, a los 19 se quedó embarazada y no pudo terminar el colegio, sin embargo, actualmente está estudiando la secundaria en uno de los colegios públicos del

país, asegura que la mayoría de compañeros son madres y padres de familia que no pudieron terminar sus estudios por sus responsabilidades familiares, sin embargo ahora lo pueden hacer. Esto cumple con el Artículo 23 de La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, acerca de garantizar la educación escolarizada extraordinaria que atiende a las personas que por diversas razones desean seguir estudiando aunque no tengan la edad requerida normalmente y permite estudiar en centros especializados en todos los niveles de educación. (Educación de Calidad, 2012)

Así también, el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 prevé el fortalecimiento de una nueva matriz productiva, fundada en la economía social y solidaria que privilegia la agrupación con enfoque de género. (Consejo de Igualdad de Género, 2014) Por ejemplo, el programa Produce Pyme creado por el Ministerio de Industrias y Competitividad que apoya y promueve la competitividad de diferentes cadenas y sectores productivos del país a través de asistencia técnica a empresarios y artesanos. (p. 112). Además, el plan Renova que apoya principalmente a las mujeres productoras, busca mejorar la producción del sector manufacturero con la renovación de maquinaria y equipo obsoleto y la promoción de programas como la dotación de uniformes o nutrición escolar donde estas mujeres se convierten en proveedoras. (p. 112)

En cuanto al Ministerio de Relaciones Laborales, Pamela Aguirre afirmó que el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP es una entidad adscrita al Ministerio. Dentro de los grupos prioritarios a los que se enfoca el SECAP se encuentran las mujeres embarazadas y las personas desempleadas.

Explicó que cuando una mujer desea capacitarse en algún tema específico, puede armar un grupo de veinte a veinticinco mujeres y el curso se abre. Sin embargo, se han encontrado con el problema de que algunas personas creen que al capacitarse en cualquier

cosa van a obtener réditos económicos pero Pamela explicó que todo depende de la demanda del mercado. Para solucionar este inconveniente el SECAP y el Ministerio de Relaciones Laborales están realizando estudios para identificar qué talleres son los más convenientes y hacia qué grupos apuntar.

Pamela Aguirre (Grupos vulnerables MRL), explicó que capacitar a grupos de mujeres no es fácil. Dentro del Ministerio de Relaciones Laborales han tenido varias experiencias sobre capacitación, sin embargo indicó que es difícil para una persona que tiene hijos o familiares a su cargo, dejarlos para ir a la capacitación. Otros problemas con los que se han enfrentado han sido el transporte y la alimentación. Pamela, afirmó que principalmente el dejar a los niños es un gran limitante. El Ministerio no tiene los fondos para cubrir estos gastos. Y es así como se convierte en un círculo que limita bastante a las mujeres. No pueden capacitarse y al mismo tiempo sin capacitación es difícil conseguir un buen empleo. Pamela aseguró que este tipo de enfoque social y la solución de estos problemas constituyen actualmente un reto para el Ministerio de Relaciones Laborales pero que muchas veces existen prioridades coyunturales y ciertos tópicos se deben dejar de lado.

Además considera que las empresas, el sector productivo debe también ser protagonista. Por ejemplo, los requisitos del perfil del aspirante a un puesto de trabajo, cada vez son más exigentes, se pide que la persona no tenga más de 35 años, que tenga un alto nivel de estudios, que tenga disponibilidad para trabajar horas extras y viajar. Pero no todas las empresas contribuyen a que esta persona se pueda capacitar, pueda viajar con su familia o tenga flexibilidad en el horario y equilibrar el trabajo y la familia. No toman en cuenta las responsabilidades familiares del trabajador.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir una causa para poner fin a la relación laboral.

El Artículo 153 del Código de Trabajo ecuatoriano trata el tema de la protección a la mujer embarazada. Este artículo indica que no se puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa de embarazo y tampoco se puede reemplazar a la trabajadora dentro del lapso de las 12 semanas de licencia de maternidad. De igual forma, no se puede dar por terminado el contrato de trabajo si la mujer se ausenta hasta por un año por incapacidad o enfermedad causada por el embarazo o el parto. Durante todo este tiempo la mujer debe recibir remuneración completa. La mujer tampoco puede ser objeto de despido o desahucio desde la fecha que se inicie el embarazo. (p. 43)

En cuanto a la licencia por maternidad, la mujer tiene derecho a 12 semanas remuneradas desde el momento del parto, luego de este tiempo debe necesariamente reincorporarse al trabajo. En el Artículo 155 se especifica que la mujer tiene un horario de lactancia de 6 horas de trabajo diarias hasta un año después del parto. (p. 44)

Actualmente el padre tiene diez días de permiso de paternidad con remuneración cuando el niño nace por parto normal y cinco días adicionales cuando nace por cesárea. En este sentido, la Señora Sonia Estrella, del Consejo de igualdad de género aseguró que en el nuevo Código de Trabajo busca que el padre se involucre mucho más en su rol como padre y que sea un apoyo total hacia la madre. Ella piensa que sería conveniente ampliar el permiso por paternidad hasta un año, haciendo que los días de permiso remunerado sean los primeros 3 meses y las horas laborables sean de 6 horas hasta un año posterior al parto.

Sobre el tema de maternidad y lactancia Pamela Aguirre (Grupos vulnerables) manifestó que este contenido estaba dentro de la propuesta del Ministerio pero que dentro del proceso, el proyecto debe pasar por varios filtros y que hay textos que se han quedado en el camino y no han sido aprobadas por el ejecutivo. La idea radicaba en crear un tiempo compartido del cuidado del niño entre la madre y el padre, para que los padres tengan la oportunidad de participar más tiempo en el cuidado de sus hijos. Se propuso que el año de lactancia sea compartido. Los 6 primeros meses el bebé se quede con la madre y los otros 6 meses, los padres cuenten con dos horas adicionales. Sin embargo, la propuesta era que sea facultativo para el padre. Pamela expresó que el Ministro Carrasco estuvo de acuerdo con esta propuesta, sin embargo, después se analizaron otros factores como la importancia de la lactancia y si es más significativo que el hijo pase con la madre que con el padre.

En cuanto a las causales para poner fin a la relación laboral, dentro del Código de Trabajo realmente no se especifica la situación de las personas con responsabilidades familiares, solo se especifica en el Artículo 174, numeral 2, que no se puede despedir a una mujer por motivo de ausencia debido a la maternidad. En cambio se indica que una de las causas de despido son las faltas repetidas de puntualidad o asistencia por más de tres días consecutivos sin causa justa o justificación. (p. 52) La señora Sandra Zapata del Consejo de Igualdad de Género asegura que en este tema falta mucho por hacer y que el primer paso sería especificar dentro del nuevo Código de Trabajo las condiciones que ampararían a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Por su parte, el Presidente de la República, Rafael Correa, manifestó en la cadena sabatina del sábado 11 de octubre de 2014, que él enviará reformas urgentes sobre temas sensibles, por ejemplo, se propondrá introducir la figura de “despido nulo” para que una mujer embarazada no pueda ser despedida bajo ningún concepto ni siquiera con doble

remuneración. Según el Presidente, se ha llegado a esta consideración debido a varias denuncias presentadas al Ministerio de Relaciones Laborales por mujeres que han visto violentado su derecho al trabajo. (Enlace ciudadano 394)

Así mismo, Andrea López del Ministerio de Relaciones Laborales indicó que el despido nulo constituiría el arma más importante para proteger a las mujeres embarazadas. Incluso reveló que se ha estudiado la posibilidad de generar una normativa secundaria para la protección de la mujer embarazada aún cuando el contrato ya se haya terminado. Esto, debido a que actualmente en nuestro país existen dos tipos de contratos, uno a plazo fijo y otro a plazo indeterminado.

El contrato a plazo fijo, tiene un tiempo específico. Si por ejemplo dentro de ese tiempo la mujer se queda embarazada, el empleador puede terminar el contrato en el momento en que se cumple y es sumamente complicado demostrar que fue por el embarazo. Andrea y Pamela indicaron que a ellas han atendido varios casos de mujeres que saben que se les despide por estar embarazadas pero que no han podido demostrarlo. Andrea aseguró que argumentar un tema de discriminación es complicado, la única forma de demostrar sería tener un documento por escrito pero que el empleador nunca va reconocer esa razón. Andrea también afirmó que los empleadores se cuidan mucho en ese sentido. Incluso dijo que, el Consejo de Igualdad de Género le ha pedido a ella datos sobre el tema de despidos pero que no existe esta información porque no se la puede comprobar.

En el caso del contrato a plazo fijo, existe la figura del desahucio en la que el empleador debe notificar al trabajador el cese de sus labores con treinta días de anticipación y pagar todas las bonificaciones de ley, y de la misma forma, es muy difícil recabar pruebas claras y contundentes que prueben que el despido es por embarazo.

Además Andrea indicó que el ministerio es un ente netamente administrativo y que este tipo de casos muchas veces pasa a una instancia judicial donde el empleador tiene las de ganar.

Artículo 9

Las disposiciones del convenio se pueden aplicar por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o una combinación de éstas según las prácticas nacionales.

El siguiente gráfico muestra la articulación del Sistema Nacional de Planificación realizado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES.



Figura 4: Articulación del Sistema Nacional de Planificación. Fuente: Consejo de Igualdad. (2014)

La Constitución de la República del Ecuador constituye la base jurídica por la cual se sustenta el país y el Gobierno. (Universidad Nacional de Loja, 2011) La Carta Magna es

el fundamento dentro de la política ecuatoriana y está por sobre cualquier otra norma jurídica. (p. 4)

El Gobierno del Presidente de la República, Economista Rafael Correa, sustenta su mandato en el concepto del Socialismo del Buen Vivir con el cual se busca instituir una sociedad más justa en la que el ser humano y la vida constituyan el centro de la acción pública. (Buen Vivir, 2013)

Se puede apreciar en el gráfico que la Constitución marca la pauta para la organización del Estado. Después de la Constitución se encuentra el Plan nacional para el buen vivir, y a partir de ésta se originan todas las estrategias y políticas para cumplir con el mandato del pueblo.

Es así que el Estado tiene la obligación de trabajar conjuntamente con todos los sectores del país a través de la Asamblea y los diferentes Ministerios para crear las políticas y normas que cumplan con el Plan Nacional del Buen Vivir y en primera instancia con la Constitución de la República.

Artículo 10

Las disposiciones del convenio se pueden aplicar por etapas dependiendo de las condiciones nacionales. Todo miembro debe indicar acerca de los progresos en el cumplimiento de dichas disposiciones.

Actualmente las disposiciones establecidas en el Convenio 156 de la OIT son amparadas por algunos artículos de la Constitución del Ecuador, sin embargo todavía falta la implementación de medidas palpables para asegurar su cumplimiento, es así como el Gobierno ecuatoriano ha establecido algunos lineamientos que se encuentran en el Plan

Nacional del Buen Vivir y que terminarán de efectuarse hasta el año 2017, por lo que podemos deducir que los avances se están haciendo por etapas.

En cuanto al tema de los progresos en el cumplimiento de las disposiciones, todos los países signatarios de los convenios de la OIT, deben enviar cada cierto tiempo a este organismo las memorias sobre las medidas que ha adoptado para ejecutar los convenios a los que se ha adherido. Las memorias se basan en un formulario enviado por la OIT al Ministerio de Relaciones Laborales y que sirve de guía para que el Ministerio elabore sus respuestas. (OIT, 2014)

Sobre este tema, se conversó con la señora Alejandra Maya, directora del departamento de Relaciones Internacionales del Ministerio de Relaciones Laborales, quien indicó que el Ecuador todavía no tiene elaborado un informe sobre el Convenio 156 debido a que éste fue ratificado en el año 2013 y la primera memoria la deben enviar en el año 2015. La investigadora constató esta información en la página web de la OIT.

De todas maneras, la presente investigación comprueba los avances que se están realizando en el Ecuador en cuanto a las disposiciones del Convenio 156 de la OIT. Un ejemplo de esto es el artículo 5 del proyecto del nuevo Código de Trabajo, el cual pretende reconocer a los jefes y jefas de hogar como trabajadores autónomos y de esta forma estas personas contarían con todos los derechos y beneficios legales que tiene cualquier trabajador. (p. 6) Así mismo, en el artículo 6, se busca reconocer al trabajo no remunerado del hogar como una actividad productiva para que de esta forma se pueda acceder a todas las prestaciones de la seguridad social. (p. 6). En caso de hacerse efectiva la creación de estos artículos, significaría sin duda un gran avance en el país en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras se refiere.

Si bien el nuevo Código de Trabajo no está todavía aprobado, se puede reconocer que el gobierno está debatiendo acerca de temas que antes no se tomaban en cuenta y está dando un giro importante en cuanto al desarrollo de políticas que apoyen la igualdad de oportunidades en cuanto a trabajadores y trabajadoras. El debate generado con el proyecto del nuevo Código de Trabajo nos da una pista acerca la intención del Gobierno de cumplir con las disposiciones del Convenio 156 a través del tiempo.

En el año 2011, la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres e igualdad de Género presentó a la Asamblea Nacional el Anteproyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Personas de Diversa Condición Sexo Genérica con el objeto de introducir el enfoque de género en el ámbito público, para que de esta forma la igualdad y equidad entre todas las personas se haga palpable. Lamentablemente, hasta la actualidad, este proyecto no ha tenido respuesta por parte de la Asamblea pero el Consejo de Igualdad de Género espera que muy pronto se retome el debate. (Arroyo, Sevilla, Esquembre y Montaña, 2011)

Por último, uno de los organismos encargados de la difusión es el Consejo Nacional para la Igualdad de Género quienes han elaborado y distribuido diferentes folletos informativos acerca de los diferentes convenios y reuniones que han mantenido con organismos internacionales como la ONU, OIT y OEA donde se detalla los objetivos y las conclusiones de estas reuniones y además los avances del Ecuador en esta materia. Entre estos folletos se encuentran: Conclusiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, entidad del Sistema de Naciones Unidas, El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo y el Consenso de Santo Domingo.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y trabajadores tendrán el derecho de participar en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de este convenio.

En el Ecuador existen diferentes espacios de diálogo y participación activa de la ciudadanía. Por ejemplo, en este momento en el que se está realizando una propuesta a una reforma del Código de Trabajo, la Comisión de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, presidida por la Asambleísta del partido político Alianza País Betty Carrillo , explicó en una entrevista radial, que actualmente se encuentran en una etapa de socialización con diferentes sectores de la ciudadanía y que su Comisión ha realizado diferentes eventos a través de todo el país para recoger sugerencias de los distintos actores, indicó que en Cuenca se realizó un encuentro con artesanos donde tuvieron la oportunidad de discutir las inquietudes de ese sector, así también en la ciudad de Milagro se reunieron con sindicalistas públicos y privados. La asambleísta Carrillo además explicó que cuando un sector no está de acuerdo con algún tema, éste se discute entre todos los miembros de la comisión y se escoge el criterio que favorezca a la mayoría de la población del país. Betty Carrillo indicó que han tenido contacto con aproximadamente 5000 personas, 155 expositores en diferentes áreas y temas. (CN Plus al cierre, 2014)

De igual forma, indicó que para el nuevo Código de Trabajo existen diferentes propuestas, una viene por parte de la Federación Nacional de Trabajadores FENACLE, otra viene del Ministerio de Relaciones Laborales y su Ministro Carlos Marx Carrasco y la otra es propuesta por la propia Comisión dentro de la Asamblea. (CN Plus al cierre, 2014)

Las diferentes propuestas recogen también el sentir de la ciudadanía, es así como en el mes de septiembre del 2013, el Ministerio de Relaciones Laborales extendió una invitación a la ciudadanía en general para que envíen sus propuestas para el Código de Trabajo. Según palabras del Ex Ministro Francisco Vacas “No planteamos un proyecto individual sino colectivo que vaya en beneficio de los más de 15 millones de ecuatorianos. Estamos construyendo el nuevo código de relaciones laborales en base y socialización en todo el país, invitamos a que nos envíen sus propuestas”. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Andrea López del Ministerio de Relaciones Laborales, indicó que ella tuvo la oportunidad de aportar a este código recalcando un enfoque de género no solo en lo que se trata de mujeres cuidadoras sino de las mujeres en general. Aseguró que el nuevo Código de Trabajo se lo empezó a elaborar desde el año 2012 con el Ministro Vacas y que se entregó el proyecto a la Asamblea el primero de mayo. Sin embargo, el nuevo Ministro Carlos Marx Carrasco lo revisó nuevamente porque no estaba a la altura de las necesidades actuales del Ecuador. Es así como el Ministro Carrasco convocó a diferentes talleres con sindicatos y asociaciones civiles, las asociaciones de trabajadores como el Frente Unitario de Trabajadores FUT, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, los grupos GLBTI y las trabajadoras sexuales. Andrea López aseveró que se escuchó las necesidades de todos los grupos y se trató de plasmarlas en la propuesta, sin embargo, aseguró que es complicado complacer a todos.

También indicó que el único tema que es seguro se va a modificar es el despido nulo, que se convierte en el arma más fuerte para combatir la discriminación sexual.

El tema de la participación está amparado también por la Constitución del Ecuador. En el capítulo referente a la Participación en Democracia, el artículo 95 señala que las

ciudadanas y los ciudadanos pueden participar en forma individual y colectiva pueden participar en la toma de decisiones, planificación y ejecución de los asuntos públicos en el proceso permanente de la construcción del poder ciudadano. La participación de la ciudadanía en los asuntos públicos es un derecho que se ejercerá a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria. (p. 29)

Tabla 2. Resumen comparativo de los 11 artículos del Convenio 156 de la OIT y las medidas adoptadas por el Estado ecuatoriano.

CONVENIO 156 DE LA OIT

MEDIDAS ADOPTADAS POR PARTE DEL ESTADO ECUATORIANO

Artículo 1	Se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o a miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten de su cuidado y sostén, cuando tales actividades limiten sus posibilidades dentro de la actividad económica.	Artículo 70 de la Constitución del Ecuador. Artículo 35 de la Constitución del Ecuador. Artículo 43 de la Constitución del Ecuador. Artículo 46, numeral 1 y 9 de la Constitución del Ecuador. Artículo 48, numeral 6 y 7 de la Constitución del Ecuador
Artículo 2	Se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.	Artículo 1 y 2 del Código de Trabajo vigente.
Artículo 3	Cada Miembro debe incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares, lo hagan sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.	Artículo 3 de la Constitución del Ecuador. Artículo 325 de la Constitución del Ecuador. Artículo 331, 332 y 333 de la Constitución del Ecuador. Artículo 13 de la Ley de Seguridad Social.
Artículo 4	Deben adoptarse medidas nacionales para: permitir a los trabajadores con	Artículo 333 de la Constitución del Ecuador. Artículo 3 del Código de Trabajo.

	responsabilidades familiares elegir libremente su empleo y se debe tener en cuenta sus necesidades en cuanto a las condiciones de empleo y seguridad social.	
Artículo 5	Deben adoptarse medidas nacionales para: tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares para la planificación de las comunidades locales o regionales y para desarrollar o promover servicios comunitarios públicos o privados como asistencia a la infancia o asistencia familiar.	Artículo 347, numeral 1 y 12 de la Constitución del Ecuador. Objetivo 4 del Plan Nacional del Buen Vivir. Artículo 155 del código laboral. CIBV. Bono de Desarrollo Humano, Misión Solidaria Manuela Espejo y Bono Joaquín Gallegos Lara.
Artículo 6	Se debe promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público hacia la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y la búsqueda para soluciones favorables.	Objetivo 2 del Plan Nacional del Buen Vivir, punto 2.5c. Artículo 27 y 65 de la Constitución del Ecuador. Acuerdo Ministerial 056 LOSEP.
Artículo 7	Deben tomarse medidas nacionales en el campo de la orientación y formación profesional para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza laboral, así como reintegrarse en caso de ausencia debido a dichas responsabilidades.	Ejes del Ministerio de Educación. Artículo 23 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Plan nacional del Buen vivir. Programa Produce Pyme. Plan Renova.
Artículo 8	La responsabilidad familiar no debe constituir una causa para poner fin a la relación laboral.	Artículo 153y 155 Código de Trabajo
Artículo 9	Las disposiciones del convenio se pueden aplicar por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o una combinación de éstas según las prácticas nacionales.	El Gobierno trabaja en las políticas públicas nacionales en conjunto con todos los sectores del país a través de los diferentes ministerios y entidades gubernamentales con la base de las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Plan nacional del Buen Vivir.

Artículo 10	Las disposiciones del convenio se pueden aplicar por etapas dependiendo de las condiciones nacionales. Todo miembro debe indicar acerca de los progresos en el cumplimiento de dichas disposiciones.	Actualmente se está aplicando por etapas.
Artículo 11	Las organizaciones de empleadores y trabajadores tendrán el derecho de participar en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de este convenio.	Actualmente tienen el derecho de participación. Artículo 95 de la Constitución del Ecuador.

Importancia del estudio

Potencialmente este estudio podría contribuir a generar conciencia acerca de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres no solo dentro del trabajo sino en la sociedad en general. A concienciar a la sociedad en cuanto al cuidado de la familia, a reconocer que la familia, el cuidado de los hijos y las tareas del hogar no son actividades exclusivas de mujeres. A sensibilizar a las personas acerca de la dura labor de las personas cuidadoras y de las dificultades que tienen para conseguir sustento cuando se tienen responsabilidades tan importantes como por ejemplo el cuidado de un familiar enfermo.

Este estudio también servirá para saber cuánto se ha trabajado para cumplir con las disposiciones del Convenio 156 de la OIT y qué temas deben ser fortalecidos.

Resumen de sesgos del autor

La investigadora reconoce que podría haber varios sesgos dentro de este estudio, principalmente por el hecho de ser mujer, madre y esposa y por tener que combinar estas responsabilidades con el trabajo y el estudio. La investigadora vive la dificultad de conciliar estas labores en el día a día.

Por otro lado, este estudio se basa al cumplimiento del Convenio por parte del Estado Ecuatoriano y necesariamente se debieron analizar las medidas que ha adoptado el Gobierno Nacional para cumplir con las disposiciones, pudo haber existido sesgos el momento de analizar la información debido a que la investigadora no concuerda en varios temas con el presente gobierno, sin embargo, procuró ser imparcial en todo momento.

Además, mientras se realizó este trabajo, no existió consenso entre el Gobierno Nacional y los diferentes sectores del país para la realización del nuevo Código de Trabajo, por lo que algunas propuestas mencionadas en este documento tal vez no lleguen a concretarse en el futuro.

CONCLUSIONES

Respuesta a la pregunta de investigación

¿Cómo y hasta qué punto el Ecuador cumple con el convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares?

A lo largo de este trabajo, se evidencia que el Ecuador sí cumple con las recomendaciones del Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Indiscutiblemente, existen puntos en los que todavía se debe trabajar para lograr la igualdad de oportunidades de forma real, sin embargo, es posible palpar la preocupación por parte del Estado y la sociedad en general para crear diálogo, consenso y normas institucionales que puedan hacer posible este cambio.

El mismo hecho de que el Ecuador haya ratificado este Convenio, demuestra la preocupación por lograr la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares. Sin

embargo, este Convenio fue creado en la década de los 80 y el Ecuador lo ratificó recién en el año 2013.

Actualmente el Estado ecuatoriano cuenta con varias normativas para cumplir con las recomendaciones del Convenio 156 que se encuentran principalmente en la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo, La Ley de Seguridad Social y el Plan Nacional del Buen Vivir. Sin embargo, todavía existe un largo camino que recorrer para que la brecha de desigualdad se cierre. Por ejemplo, un aspecto muy importante que marcaría la evolución del país en cuanto a al tema de igualdad de oportunidades sería el reconocimiento de los jefes y jefas de hogar como trabajadores autónomos y al trabajo en el hogar como actividad productiva para que de esta forma todas las personas tengan acceso a las prestaciones de la seguridad social, independientemente de la labor que realicen.

Se aclaró además que el Ministerio de Relaciones Laborales, al ser un ente solamente administrativo, no tiene el poder coercitivo para reprender a las empresas, su competencia llega hasta cierto punto y a partir de ahí las disputas necesitan intervención judicial.

Así también se conoció que no existen penas para el incumplimiento de ciertos artículos del Código Laboral, por lo que no existen verdaderas sanciones y esto contribuye a que las empresas hagan caso omiso de ciertas obligaciones. De igual forma, se palpó el desconocimiento de los trabajadores acerca de sus propios derechos y de las acciones que pueden tomar en caso de que sean vulnerados.

Un aspecto que se debe destacar es la importancia de los centros de cuidado infantil, adultos mayores y personas con discapacidad. Es primordial que las personas

cuidadoras y con responsabilidades familiares que desean trabajar, cuenten con un lugar donde puedan dejar a las personas a su cargo con toda confianza y que además sea gratuito ya que no contar con este tipo de ayuda constituye una barrera muy fuerte para el no ingreso o deserción dentro del mercado laboral.

Se demuestra también que además del marco legal, que sin duda es muy importante para lograr la igualdad, es imprescindible el cambio de paradigmas en cuanto a los roles que la sociedad ha impuesto a hombres y a mujeres. El cambio verdadero ocurrirá cuando la sociedad en general tome conciencia de que el tema de familia y cuidados no compete solo a las mujeres, sino que los hombres también deben participar dentro del ámbito familiar. Ni la mujer debe sacrificar el trabajo por sus responsabilidades familiares, ni el hombre debe sacrificar a su familia debido a sus responsabilidades laborales. Es imprescindible ahondar el debate de la conciliación en todas las esferas de la sociedad. Para lograr este cambio de pensamiento, sí es necesaria la intervención del Estado, en primer lugar con Educación y capacitación para sensibilizar a la sociedad acerca de la desigualdad, promover el respeto hacia los derechos fundamentales de los niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y el ser humano en general y erradicar la violencia y los estereotipos de género.

Es deber del Estado garantizar que los derechos de igualdad se cumplan pero también es una obligación de cada individuo romper los arquetipos sociales y culturales que expresan relaciones desiguales e inequitativas de poder para que así se estrechen las brechas de género.

Por último, se debe enfatizar que la empresa privada juega también un papel fundamental para lograr la conciliación entre el trabajo y la familia. Se ha demostrado que en la actualidad los empleados prefieren el equilibrio entre su vida laboral y familiar sobre

la capacitación e incluso sobre los incentivos monetarios, es por eso que constituye un reto importante para los directivos crear empresas más flexibles, que reconozcan las responsabilidades familiares de sus empleados y el efecto directo que éstas tienen dentro del ambiente laboral, la motivación, la satisfacción y por ende en la productividad. Las empresas del siglo XXI deben lograr armonía entre flexibilización y productividad para así hacerse más competitivas. El reto es mostrar más sensibilidad ante las circunstancias de cada empleado y tratar de apoyar con soluciones que establezcan las necesidades individuales y del negocio.

Se ha expuesto que la conciliación entre la vida familiar y laboral dentro del ámbito empresarial no es imposible y para lograr este objetivo existen varias alternativas por las que la empresa puede optar como por ejemplo los horarios de trabajo flexibles, los tiempos compartidos y el teletrabajo. Existen ya varias empresas en el mundo que están optando por este tipo de modelos de flexibilización, lo que demuestra que la conciliación entre trabajo y familia depende en gran parte de un cambio de mentalidad de los directivos y de la cultura organizacional de toda la compañía.

Limitaciones del estudio

Una de las limitaciones de este estudio fue la metodología. Las entrevistas a expertos fueron difíciles de conseguir. La investigadora contactó a varios funcionarios públicos y asambleístas antes de que accedan a ser entrevistados. Las personas programadas originalmente para las entrevistas al principio accedieron muy gustosas, sin embargo, fue difícil concretar la cita por las diversas ocupaciones de los funcionarios.

Aún así, es importante mencionar y agradecer a los entrevistados para el presente trabajo ya que lo hicieron con gran apertura, educación y aportaron valiosa información.

Por otro lado, la coyuntura actual del país no ayudó a puntualizar ciertos temas debido a que todavía no se conocen con exactitud los artículos del Código de Trabajo que se modificarán y si afectan de alguna forma al logro de los objetivos del Convenio 156.

Otra limitación constituye el hecho de que se está analizando el trabajo de un país, es demasiada información para condensar y se pudo haber omitido ciertos temas por desconocimiento de la investigadora.

De igual forma, una desventaja de la investigadora es que no conoce de leyes y esta investigación se basa en su mayoría en normas legales por lo que la investigadora pudo haber mal entendido ciertos temas.

Recomendaciones para futuros estudios

Para un futuro estudio se recomienda analizar en informe de las memorias que el Ecuador debe enviar a la OIT acerca del cumplimiento con las recomendaciones del presente convenio. La OIT solicita que este documento sea bastante específico y ayudará a conocer con mayor claridad las acciones que el Ecuador está llevando a cabo para cumplir con las disposiciones del Convenio. De todas formas sería importante comparar si las afirmaciones hechas en el documento corresponden con la realidad del país.

Resumen general

La presente investigación tuvo como finalidad determinar cómo y hasta qué punto el Ecuador cumple con el convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Para lograr este objetivo, se revisó detalladamente la página web de la OIT donde se conoció la historia del convenio, las razones para su creación, los países signatarios y las

disposiciones. Con esta información se revisó bibliografía acerca de la desigualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y este tema derivó en la investigación de bibliografía acerca de la desigualdad de género.

Una fuente importante para recabar la información fue el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, que tiene una base de datos bastante completa y actualizada acerca de diversos temas a nivel nacional. Los datos del INEC, llevaron a la conclusión de que las tareas domésticas recaen principalmente en las mujeres. Además se pudo conocer que la inclusión de las mujeres dentro del mercado laboral se ha incrementado considerablemente en los últimos años, esto debido a varios factores como mayor educación, crisis económicas y menor número de hijos. Sin embargo, la estadística evidenció también que existe una brecha bastante amplia en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y una de las principales barreras con las que se encuentran las mujeres para ingresar o ascender en el trabajo son las responsabilidades familiares.

Para constatar hasta qué punto el Ecuador cumple con las disposiciones del Convenio 156 se estudió la Constitución actual del Ecuador, el Código actual de Trabajo, el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017 y otras normativas legales como la Ley de Seguridad Social o la Ley Orgánica de Servicio Público. Además se realizaron siete entrevistas cualitativas a expertos, tres entrevistas cualitativas a trabajadoras privadas y dos entrevistas cualitativas a empleadas domésticas. Así mismo, durante la realización de la investigación se conversó con varias mujeres trabajadoras y no trabajadoras para conocer su punto de vista.

El análisis de los datos demostró que actualmente el Ecuador sí cumple con las disposiciones del Convenio 156 de la OIT. Existen recomendaciones que actualmente se

están llevando a cabo y otras que se encuentran en progreso y se culminarán en el mediano plazo.

Sin embargo, se evidenció también que el tema de discriminación por género es bastante complicado de debatir ya que existe mucha resistencia tanto por parte de hombres como de mujeres y que la normativa legal no es suficiente para terminar con las brechas de género sino que es imprescindible un cambio en las estructuras mentales de todas las personas.

REFERENCIAS

- Aduana del Ecuador SENA. (s.f.). *Concurso de Méritos y Oposición: Instructivo*. Recuperado de <http://www.aduana.gob.ec/files/ace/tra/LineamientosGeneraleCMO.pdf>
- Arrau C., Fernando. (2005). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones. *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno*. Recuperado de http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro318.pdf
- Arroyo, R. Sevilla, J. Esquembre, M. Montaña, J. (2011). *Comentarios al proyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y personas de diversa condición sexo-genérica*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ley-de-igualdad.pdf>
- Banco del Instituto de Seguridad Social. (2012). *Ley de Seguridad Social*. Recuperado de <http://www.biess.fin.ec/files/ley-transparencia/base-legal/LEY-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- Cámara de Industrias de Guayaquil. (s.f.). *Proyecto de código orgánico de relaciones laborales*. Recuperado de <http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/CARTELERA/PROYECTO%20DE%20CODIGO%20ORGANICO%20DE%20RELACIONES%20LABORALES.pdf>
- Canal Cn Plus al cierre. (2014) *Entrevista a la asambleísta Betty Carrillo*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=UTziX0BUW38>
- Comisión de Transición hacia el Consejo y la Igualdad de Género. (2009). Recuperado de: <http://www.comisiondetransicion.gob.ec/nosotros/mision.html>
- Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres & Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2013). *Mujeres y Hombres del Ecuador en cifras III*. Quito. Editorial Ecuador.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe CEPAL. (2007). *Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina*. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/29382/estadisticasequidadgenero.pdf>
- Consejo Nacional para la igualdad de género. (2011). *Reacciona Ecuador: El machismo es violencia*. Recuperado de www.igualdadgenero.gob.ec/archivo/category/3-2011.html?...ecuador... <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/reacciona-ecuador-ctp.pdf>
- Consejo Nacional de Igualdad de Género (en transición). (2011). *Sabías qué ...? Un glosario feminista* (2ª ed.). Quito. Manthra Editores.

- Consejo Nacional de igualdad de género. (2014). *Agenda nacional de las mujeres y la igualdad de género 2014-2017*. Quito. El Telégrafo.
- Cuvi, F. (2014). *IECAIM La participación de la mujer ecuatoriana en los organismos especializados en el Ecuador y en el mundo*. Quito. Editorial Tallpa.
- Deloitte Global Services Limited. (2014). *Flexibilidad en el trabajo*. Recuperado de http://www.deloitte.com/view/es_EC/ec/perspectivas/estudios-y-publicaciones/articulos-de-interes/8baa5f721ae01410VgnVCM1000003256f70aRCRD.htm
- Derecho Ecuador Revista judicial. (2013). *Código del trabajo*. Recuperado de www.derechoecuador.com/Files/.../CODIGO%20DEL%20TRABAJO.doc.
- Díaz, G. & Andrés, R. (2005). *Cultura de Investigación Universitaria*. Universidad Mesoamericana La entrevista cualitativa.
- Educación de calidad. (2012). *Ley de educación intercultural*. Recuperado de <http://educaciondecalidad.ec/ley-educacion-intercultural-menu/reglamento-loei-texto.html>
- Ekos. (2014). *Telefónica Ecuador: Sus colaboradores la hacen la número uno*. Recuperado de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=1493>
- Enlace Ciudadano número 394. (2014). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=X3Kj6AUAs7s&list=UUn2XiuAROVrcqscSI2Ni-6A>
- Escuela Politécnica del Ejército. (2008). *Constitución Política del Ecuador 2008*. Recuperado de <http://biblioteca.espe.edu.ec/upload/2008.pdf>
- Espino A. (1999). *Análisis laboral N° 08. Género, flexibilización e inserción laboral femenina*. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifa-latam/c00-01581.pdf>
- Eusko Jaurlaritz. Gobierno Vasco. (2010). Departamento de Empleo y Políticas Sociales. *¿Qué es el job sharing o trabajo compartido?* Recuperado de http://www.conciliarestodobeneficios.es/Calculadora/medida.aspx?id_grupo_medida=2&id_medida=11
- Fernández, J. (2005). *Género y los convenios de la OIT*. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045512.pdf>
- García, J.C & Cortez, P. (2012). *Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano*, Revista Analítica, volumen 4. Recuperado de: <http://www.analitika.ec/pdf/vol4/participacionLaboral.pdf?id=57>

- Gaynor, C. (2010). *Colaboración entre la OIT y los organismos de las Naciones Unidas: Promover la igualdad de género en el mundo del trabajo*. Recuperado de: http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_155166.pdf
- Informe Teletrabajo. (2008). *Teletrabajo. Trabajo a distancia*. Recuperado de <http://www.informe-teletrabajo.com.ar/teletrabajo/definicion-teletrabajo.php>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (2013). *Censo de población y vivienda 2010*. Recuperado de <http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=CPV2010&MAIN=WebServerMain.inl>
- INEC (2012). *Encuesta Uso del tiempo en Ecuador Marzo 2012*. Recuperado de: http://www.inec.gob.ec/sitio_tiempo/presentacion.pdf
- INEC (2013). *Glosario de conceptos y definiciones*. Recuperado de: http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_content&view=article&id=278&Itemid=57&lang=es
- INEC (2013). *Ecuadorencifras*. Recuperado de: <http://www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/main.html>
- INEC (2013). *Infografía día de la mujer*. Recuperado de: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Infografias/mujer.jpg>
- Manual de la red de género de la OIT. (2008). Sección 41, *Convenio 156*. Recuperado de: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_115032/lang-es/index.htm
- Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. (s.f). *CIBV*. Recuperado de <http://www.desarrollosocial.gob.ec/tag/cibv/>
- Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. (s.f). *Impacto del Bono de Desarrollo Humano en el Trabajo infantil*. Recuperado de http://white.oit.org.pe/ipecc/documentos/tmc_ecuador.pdf
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2013). *Ecuador ratifica convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico*. Recuperado de <http://cancilleria.gob.ec/ecuador-ratifica-convenio-189-de-la-oit-sobre-trabajo-domestico>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *MRL invita a remitir propuestas para el nuevo código laboral*. Recuperado de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/mrl-invita-a-remitir-propuestas-para-el-nuevo-codigo-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo OIT: Notas OIT. (2009). *Lugares de trabajo que apoyan la conciliación: mejores empresas*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189332.pdf

- OIT, Sala de prensa. (2012). *OIT anuncia elaboración de estudio sin precedentes sobre la igualdad de género y el trabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de : http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2524:oit-anuncia-elaboracion-de-estudio-sin-precedentes-sobre-la-igualdad-de-genero-y-el-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), Colección de Tratados. *Definiciones*. Recuperado de: <http://www.un.org/es/treaty/untc.shtml#conventions>
- Pérez, A. (2007). *Encuesta Uso del tiempo Ecuador 2007*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101001.pdf
- Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. (2013). *Objetivo 2: Propiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad*. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-2.-auspiciar-la-igualdad-la-cohesion-la-inclusion-y-la-equidad-social-y-territorial-en-la-diversidad#tabs2>
- Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. (2013). *Plan Nacional 2013 – 2017*. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-4.-fortalecer-las-capacidades-y-potencialidades-de-la-ciudadania#tabs2>
- Quinatoa, E. (s.f.) *Culturas ancestrales ecuatorianas, Universidad Técnica Equinoccial*. Recuperado de <http://app.ute.edu.ec/content/3298-369-9-1-18-10/HISTORIA%20ABORIGEN%20Y%20FOLKLORE%20ECUATORIANO.pdf>
- Suárez, J. (2011). *La maternidad masculina: Y otros ensayos sobre la igualdad entre mujeres y hombres desde otro punto de vista*. Madrid. Dykinson.
- Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. (2012). *Biografía de Eloy Alfaro*. Recuperado de <http://www.uleam.edu.ec/biografia-eloy-alfaro/>
- Universidad Nacional de Loja. (2011). *Organización constitucional del estado ecuatoriano, derechos humanos y garantías constitucionales*. Recuperado de <http://www.unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/M%C3%B3dulo-2-Organizaci%C3%B3n-Constitucional-del-Estado-Ecuatoriano-Derechos-Humanos-y-Garant%C3%ADas-Constitucionales1.pdf>
- Vásconez, A. (2010). *Cuaderno de Trabajo “Informe Técnico de Sustento para la Ratificación por parte del Ecuador del Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”*
- Vicepresidencia de la República del Ecuador. (2012). *Bono Joaquín Gallegos Lara*. Recuperado de <http://www.vicepresidencia.gob.ec/?s=joaquin+gallegos+lara>

Convenio 156

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el de 3 de junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades»;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen «que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia»;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones «hijos a su cargo» y «otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén» se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como «trabajadores con responsabilidades familiares».

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término «discriminación» significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

(Disposiciones finales)