



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

REPÚBLICA DEL ECUADOR UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO**

CARRERA DE DERECHO

**TITULO: “ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA QUE HACE
EL CÓDIGO DE TRABAJO A LA MUJER EN LA CIUDAD DE
CUENCA”.**

**Trabajo de Investigación, previo a la
obtención del Título de Abogada de
Los Tribunales de Justicia de la
República.**

AUTOR: María Cecilia Cevallos Vintimilla

Número de Cédula: 0105312292

TUTOR: Dr. Cornelio Agustín Borja Pozo, Mgs.

AÑO: 2018

b. ÍNDICE

TITULO:-----	1
B. ÍNDICE -----	II
ÍNDICE DE FIGURAS-----	IV
ÍNDICE DE TABLAS-----	V
C) TÍTULO EN ESPAÑOL Y EN INGLÉS-----	VI
D) RESUMEN -----	7
F) ABSTRAC -----	8
H) INTRODUCCIÓN-----	9
I) METODOLOGÍA -----	10
J) DESARROLLO MARCO TEÓRICO-----	10
1. ANTECEDENTES -----	10
1.1. Bases históricas de la intervención de la mujer -----	12
1.2. Base legal -----	13
1.2.1. Análisis situacional de la mujer de Cuenca frente a la discriminación positiva -----	14
1.3. Discriminación-----	15
1.3.1. Discriminación positiva-----	16
1.4. Discriminación a las mujeres en estado de gestación -----	18
1.5. Discriminación a las gestantes, ámbito laboral -----	19
1.6. Acciones afirmativas-----	20
1.7. Ámbito normativo -----	20
1.8. El principio igualitario -----	21
1.8.1. Igualdad formal -----	21
1.8.2 Igualdad material -----	22



2. ENCUESTAS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.-----	24
2.1 Resultados -----	24
CONCLUSIONES -----	33
RECOMENDACIONES -----	34
BIBLIOGRAFÍA -----	35
ANEXOS-----	37



ÍNDICE DE FIGURAS

TABLA 1. CONOCIMIENTO DE NORMAS VIGENTES -----	24
TABLA 2. CONOCIMIENTOS DE DERECHOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER-----	25
TABLA 3. APLICACIÓN DE MEDIDAS LEGALES EN CONCURSOS LABORALES-----	27
TABLA 4. PROTECCIÓN LEGAL SIGNIFICA SOBRE PROTECCIÓN A LAS MUJERES-----	28
TABLA 5. SOBRE PROTECCIÓN Y MENOS OPORTUNIDADES DE TRABAJO-----	29
TABLA 6. CONOCIMIENTO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL -----	30
TABLA 7. MAYOR CONTRATACIÓN DE HOMBRES-----	31



ÍNDICE DE TABLAS

FIGURA 1. CONOCIMIENTO DE NORMAS VIGENTES A FAVOR DE LA MUJER -----	25
FIGURA 2. CONOCIMIENTO DE DERECHOS -----	27
FIGURA 3. APLICACIÓN DE MEDIDAS LEGALES EN CONCURSOS LABORALES -----	27
FIGURA 4. PROTECCIÓN LEGAL SIGNIFICA SOBRE PROTECCIÓN A LAS MUJERES -----	28
FIGURA 5. SOBRE PROTECCIÓN Y MENOS OPORTUNIDADES DE TRABAJO -----	29
FIGURA 6. CONOCIMIENTO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL -----	30
FIGURA 7. MAYOR CONTRATACIÓN E HOMBRES -----	31



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

c) Título en español y en inglés

“ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA QUE HACE EL CÓDIGO DE TRABAJO A LA MUJER EN LA CIUDAD DE CUENCA”.



d) Resumen

El presente trabajo investigativo se elaboró con la intención de evidenciar que, con la aceptación de la igualdad entre género, se puede equiparar los derechos de ellas, lo que garantiza el libre trato en los extractos humanos ayudando a efectuar el asentimiento cultural de todos.

Se ha podido demostrar que la equidad, es una materia de amplio debate, que ha tenido que seguir un largo camino para equiparar los derechos entre el sexo masculino y femenino, para que ellas ocupen el lugar que poseen en nuestra colectividad.

Es importante entender el alcance y los compendios que condescienden estas acciones positivas o afirmativas, para identificar cuáles son los beneficios para el género femenino, que buscan merecer el paralelismo ente géneros y eliminar las concepciones erróneas catalogadas en actos discriminatorios. Además, la normativa laboral está enfocada en proteger a la mujer en su entorno de trabajo, resguardándola del despido intempestivo y brindándole una licencia especial por maternidad, pero, no se han implementado normativas que contengan a aquellas que ejercen la labor en la informalidad por estar en periodo de concepción o por ser del género femenino.

e) Palabras Claves: Código del Trabajo, discriminación, mujer, gestación.



f) Abstract

The present research work entitled "Analysis of the positive discrimination that makes the Work Code to women in the city of Cuenca", was investigated with the purpose of highlighting the fact that, through the acceptance of gender equality, women's rights can be equated, which guarantees the free treatment in human extracts helping to develop the cultural assent of all.

It has been shown that equity is a matter of broad debate that has had to go a long way to equate the rights between the male and female sex, so that women take their rightful place in our community.

It is important to understand the scope and compendiums as result of these positive or affirmative actions, to identify the benefits for women, which seek parallelism between genders and eliminate misconceptions categorized in discriminatory acts. In addition, the labor regulations are focused on protecting women in their working environment, in order to guard them not only from dismissal but also, providing them with a special maternity leave, but no regulations have been implemented that contain those that exercise the work in the informality for being in conception period or for being of the female gender.

g) Key Words : WORK CODE, DISCRIMINATION, WOMAN, GESTATION.



h) Introducción

Este trabajo investigativo, se efectuó para demostrar que en la colectividad, el género femenino ha sido agraviado por múltiples discriminaciones en muchos ámbitos, limitándoles a desarrollarse en iguales condiciones que al sexo opuesto, e integrarse en el proceso pleno y completo de la vida y poder demostrar sus conocimientos y capacidades.

La mujer constituye un importante pilar en el soporte de las familias, con las actividades que desarrolla constituye el bienestar tanto personal como de quienes dependen de ella, como en el caso de sus hijos, esposo, padres y de la comunidad de la cual forma parte.

La importancia del embarazo y el desempeño que cumple la fémina en la procreación de los bebés, no debe constituir una causa para fomentar la exclusión a la misma. Por esto, en la normativa laboral expresada y defendida en todos los países, ha tomado en consideración las actividades que desarrolla la mujer en su vivienda, la posición de ser madre, calificada como privilegiada en las concordancias internacionales. Se ha enfatizado en acciones que eliminen el apartamiento laboral contra el género femenino, aceptada de forma abierta y ratificada en la sociedad que defiende de manera similar.

Es de conocimiento público la discriminación existente contra mujeres en la inclusión laboral, ya que en los protocolos de selección se evidencia un desplazamiento especialmente hacia aquellas cuya situación civil es ser solteras, como también aquellas féminas que estén atravesando momentos naturales como embarazo.

Los derechos en el trabajo profesional, están dirigidos a cautelar el equilibrio de género, pero es indiscutible que las polémicas y problemáticas es el embarazo, por tanto, es substancial que ellas reconozcan que tienen derechos que incentivan y obligan al trabajador a tratarlas con respeto y no ser objeto de menosprecio por un evento de la naturaleza de los hombres.

Actualmente, las mujeres tienen derecho a la gestación y cuando estas trabajan, requieren tener un ambiente laboral y es de obligación respetar sus derechos como ciudadana, ya que en la normativa del Cód. de Trab., esta aparado estos derechos y que disminuye la probabilidad de la materialización de abusos de discriminación, abusos psicológicos y físicos.



i) Metodología

La metodología a la que se recurrió durante el análisis investigativo, facilitó el desarrollo de cada etapa, el método deductivo, permitió recabar información de primaria como de tratados y leyes relacionados a los derechos y equidad entre las personas de los dos sexos. Esta información seleccionada se analizó y plasmó en la descripción de literatura como fundamento investigativo.

El inductivo, permitió efectuar el análisis y comentarios concretos de la información primaria recabada con el método anterior para expresar las conclusiones a las que se llegó luego de contrastar la ley con el cuestionario donde se consiguió información de mujeres vulnerables a hechos de discriminación de Cuenca.

La metodología analítica, ayudó a comprender el tema de estudio fundamentándose en información adquirida tanto científica como de campo y mediante el análisis establecer las conclusiones.

El mét., histórico- lógico, se relaciona directamente con las diferentes etapas trascendentales históricas de los seres humanos, relacionados al trato y actividades que diferencia a los géneros, claro está, que esta recolección de datos estuvo basada en las leyes que expresan derechos que poseen las personas.

Se utilizaron varias técnicas como la observación manejadas en el transcurso investigativo, desde la evaluación de las problemáticas. Otra técnica que se utilizó, fueron las encuestas, que se realizaron a mujeres víctimas de discriminación por su estado de gestación y circunstancias propias del a maternidad como la lactancia, lo que refleja una actitud inadecuada hacia sus derechos.

j) Desarrollo marco teórico

1. Antecedentes

Un cien números de acontecimientos históricos han situado a la mujer en circunstancias de discriminación, violencia y abusos hacia sus integridades tanto mentales como físicas, sociales y morales. Que se han constituido en hechos que actualmente han promulgado la defensa contra las diferencias de



género, pues esto ha servido para establecer leyes a favor de los sectores vulnerados. Internacionalmente, las personas han ejercido gran impacto mediante las políticas de equidad de género, implementadas luego del asentimiento de la (issuu.com, 2012) “Declaración Universal de Derechos Humanos, en 1° instancia se dio lugar a la promulgación de la disposición sobre la supresión de absolutamente todas las actitudes de exclusión a las damas”, que se aceptó en 1.979 expresada por la Organización de Naciones Unidas.

Las naciones que integran la CEDAW, tienen el compromiso de emitir reportes cada cuatro años del acatamiento de la Declaración sobre la supresión de toda actitud o comportamiento de discriminación que se haya efectuado contra el género femenino. Además, según las disposiciones de ONU, en el párrafo 1° del Art. 21, mencionan que se debe organizar un consejo para analizar el acatamiento de las disposiciones, misma que posee la autoridad para hacer nuevas propuestas en relación a las informaciones manifestadas por los representantes de las nacionalidades que integran la organización.

Si bien existe una reducción de inequidad de género desde hace 15 años, como reflejan las indagaciones efectuadas por el Comité de la CEDAW, que analizan el cuarto y quinto informe presentados por el Ecuador, es común encontrar casos donde se niegan oportunidades en diferentes sectores laborales a las mujeres.

Sucesos como aquellos demuestran que cualquier acto de desagregación y abuso frente a la mujer están todavía presentes en la organización general de la nación ecuatoriana. Desde este plano investigativo, se busca obtener un estudio sobre discriminación positiva que realiza nuestro código de trabajo en especial en Cuenca.

(García, 2016, pág. 19), manifiesta que, “La historia de las féminas desde lo laboral ha tenido una participación casi nula durante largas épocas de la vida, ya que cuando lograron obtener profesionalmente un empleo en muchas de las veces las circunstancias y salarios son inferiores”. Se ha intentado reducir toda clase de discriminación, generando una evolución desde las primeras normas que resguardaban trabajo del género femenino, iniciando por la maternidad, que en las últimas décadas, ha producido que se inicie con la admisión de mujeres en periodo de gestación de forma masiva en el ambiente laboral, debido a que existe la igualdad entre las naturalezas de los seres, mismas que hacen referencia a las igualdades en el trato y respeto.

(Morales, 2015, pág. 34), expresa que: La igual de género se ha podido lograr debido al reconocimiento en las leyes de los derechos de ellas y eliminar actos para discriminarlas, determinados en la Constitución y que son aplicados por la jurisprudencia, que fue necesario y solicitadas por la ciudadanía para combatir cualquier forma de desigualdad vigente y contribuir con la igualdad.



1.1. Bases históricas de la intervención de la mujer

Las mujeres cuencanas han formado parte de la historia ecuatoriana en todos sus ámbitos especialmente el político y socio-económico desde que se dio lugar en la historia ecuatoriana la emancipación. Su representación fue evidente físicamente en algunos aspectos políticos, que ha evidenciado su real situación, la misma que se caracterizó más bien por ser invisible.

El derecho para ser elegidas para puestos públicos, fue concedido a las ecuatorianas mucho tiempo después que a los hombres, quienes de manera anticipada según lo reporta las documentaciones históricas de quienes habitan América Latina. Así, obtuvieron el derecho al sufragio en 1929, hecho trascendental, que se convirtió en el primer eslabón a favor de las ciudadanas, contrario a lo sucedido en otras naciones latinoamericanas, este hecho se generó sin el soporte de la acción del movimiento sufragista.

Por otra parte, últimamente se produjeron transformaciones en las tipologías socio-demográficas de las damas ecuatorianas. En los noventa, las mujeres ya habitan en zonas urbanas, pero se sigue apreciando jóvenes que tienen todavía más de 4 hijos promedio. Pero, a lo inverso, se ha visualizado un acrecentamiento en su aportación en el ámbito económico y su nivel educativo también ha mejorado considerablemente, a pesar que, aún existe la carencia de apoyo en ciertos sectores, específicamente donde la cultura por generaciones dominante se mantiene radicada como sucede en el sector campesino. También, ha mejorado su entorno en todo lo que se trata desde el ámbito de la salud, pero aún existen contrariedades sanitarias esenciales.

La agregación de mujeres ecuatorianas a posiciones ligadas con cargos que las pone en una perspectiva de poder (autoridad), ha crecido respecto al resto de América Latina. Conscientes de que, como seres humanos pertenecemos a una Nación que ejerce sus actividades de toda índole y en democracia, según se encuentra escrito en la Constitución, en consecuencia, bajo el respeto de la máxima disposición de nuestro ordenamiento, donde se delimitan los derechos, que nos deja claro que conviene ser salvaguardados y resguardados por la Carta Magna, justificando de esta manera la instauración de nuevos organismos que trabajan con la finalidad de hacer cumplir sus funciones de equidad y rechazo de cualquier acto de desprecio, pese a ello, aún existen faltas de políticas que permitan el desarrollo de su gestión, además de fortalecerse, mediante campañas y cualquier forma de actividades para llegar a la ciudadanía, que se encuentra aún resistente al cambio de pensamiento de los pobladores, aspirando mejorar la cultura y frenar las anomalías de quebrantamiento a la normativa.

Por tanto, el Código de trabajo, es el encargado de vigilar que se practiquen las obligaciones y responsabilidades de los patronos, además de aplicar la sanción a aquellos patronos sean naturales o jurídicos que quebranten la ley, por lo señalado, es necesario la intervención de un organismo que tenga



como objetivo efectuar el seguimiento para controlar y comprobar los casos en donde se evidencie el rechazo hacia quienes se

encuentran embarazadas.

1.2. Base legal

Nuestra Constitución contempla el derecho a lo laboral, mientras que a más de la defensa que ofrece a los trabajadores en sí, el Código de Trabajo protege a las damas y mayormente si ésta se halla atravesando una etapa de embarazo.

(Const. Ecuador, 2008, pág. 6), Art. 11 numeral 2 “al final del inciso a las Acciones que afirmativamente incentivan la igualdad a beneficio de los titulares de derechos que atraviesan la condición de diferencias de trato, de igual forma en el Art. 65 se ratifica que se adoptará acciones afirmativas para garantizar la mediación por los grupos vulnerados”.

Los derechos procedentes de su condición, conforme lo enuncia (Const. Ecuador, 2008, pág. 18), Art. 35 y 43 expresan que:

“Es prohibido practicar actos de diferenciación de personas en los ambientes de la educación, social y profesional; además, se brindará el debido acceso a asistencia maternal de forma gratuita; amparo y servicio médico para su salud durante y posterior al parto; y, brindarle la tranquilidad para que se recupere luego del alumbramiento y etapa de lactación”.

(UNICEF, 2010, pág. 10), en la Convención., mediante artículo 1, elimina cualesquier actitud tomada por la sociedad, para evidenciar exclusión hacia el género femenino como también restricción a sus actividades sociales, culturales, de trabajo.

Así mismo, la (Const. Ecuador, 2008, pág. 11), Art. 11, menciona a la diferencia en terminología similar a los estipulados en la Constitución; “fundamentando que la circunstancia de mujer y adicionalmente, aquella que se encuentra en periodo de maternidad, una etapa delimitada por meses que la diferencia de las demás y amparada por ley, que rechaza la discriminación”.

(Const. Ecuador, 2008, pág. 87), Art. 331, “hace referencia al deber que el Gobierno tiene frente a las mujeres, y es de certificar la igualdad de acceso hacia el trabajo, a la formación y cargos laborales en iguales condiciones y remuneraciones que los hombres”, a su vez este artículo tiene relación con el 332, donde agrega que “El Estado garantizará los derechos cuando una mujer trabajadora atraviesa una etapa de maternidad, lo que contiene la supresión de inseguridades laborales que puedan producir un peligro



para la madre o el bebé”. En relación a lo manifestado, en tales condiciones, lo aceptable es ubicar a la trabajadora en un trabajo

menos riguroso que garantice su tranquilidad y por ende su estado de gestación.

En base a la fundamentación legal mencionada, es notorio el interés del gobierno y organismos nacionales e internacionales de que los derechos de las mujeres dejen de ser atropellados por fundamentos anticulturales arraigados que aún se mantienen en ciertos grupos sociales.

1.2.1. Análisis situacional de la mujer de Cuenca frente a la discriminación positiva

El término discriminación positiva o acción afirmativa trata sobre la supresión de aquellas acciones de carácter discriminante frente a los conjuntos comprobadamente excluidos, como personas en estado de vulnerabilidad o individuos que posean alguna incapacidad. Expresado de otra manera, la discriminación positiva tiende más a la protección de la mujer frente a una etapa natural en la vida física por gestación o embarazo.

Sin embargo, esto ha tomado su tiempo y es consecuencia de años de movilizaciones y reivindicaciones de estos grupos discriminados por la colectividad que han hecho posible que la postura de los sujetos involucrados como los altos mandos entre los que puedo mencionar, gerentes, las empleadas actuales o futuras, personal que labora en el Dpto. de Recursos Humanos, quien tiene como función seleccionar al nuevo elemento de trabajo. Los jefes con el afán de proteger sus inversiones, para la selección utilizan condiciones en las contrataciones de los trabajadores sea cual fuere el cargo, incitando al rechazo a la contratación de mujeres, especialmente de aquellas de edad fértil, aduciendo la pérdida de dinero y trabajo por concepto de las licencias por maternidad y demás eventos que se suelen suscitar posteriores a esta etapa.

Analizando lo expuesto por (Geraci, M. & Bottai, M, 2007) en referencia a los diferentes roles que ejerce la mujer “Estos eventos en las cuales las acciones se basan en los diferentes roles sociales con la intención de poder concordar su rol laboral además del oficio dentro de ella, incluyendo a los miembros de su hogar, “protegiéndola” de los trabajos más pesados, analizados desde la parte de actividades en donde se debe utilizar la fuerza física, y considerando su condición física que la limita a efectuar ciertas actividades.

Po lo que este tipo de circunstancias simulan ser propicias para las mujeres, con este concepto les tratan de hacer creer que están protegidas, pero, analizando a profundidad, hace referencia a los valores circunstanciales de desigualdad más no de protección, en donde la mujer es considerada diferente a los hombres.



En Cuenca las gestiones positivas dirigidas hacia las mujeres desde lo laboral, no se lleva a cabo con lo establecido o según el

diseño normado en nuestras leyes que garantizan este principio, y el mayor conflicto viene de parte de los empleadores porque uno de sus mayores sustentos es que no les conviene cumplir con la ley, porque de ser así, esto afectaría a su economía propia, ya que implica un gasto de una empleada que no está produciendo para su negocio, de acuerdo a los objetivos empresariales, además se constituye en una carga para la organización principalmente por los constantes permisos para atención médica.

Como ejemplo, en relación al tema, una empleada embarazada que debe obtener los permisos correspondientes que por su estado requiere son más constantes, en relación a otro trabajador que rara vez solicita permiso por cuestión de enfermedad e incluso si esta se encuentra debidamente justificada, como también puede ser por otro motivo circunstancial inherente a ellas, y el problema avanza cuando el empleador coloca a la empleadora en una fase de vulneración de derechos en donde por cuestión del cumplimiento de metas empresariales, por ende la carga de trabajo, responsabilidad y como trabajadora el visto bueno de la eficiencia en sus tareas, no le queda otra opción de escoger continuar el desarrollo normal de su gestación frente al cumplimiento trazado como requisito del grupo de empleados dentro de la organización.

En gran número de situaciones, son despedidas y esto las sitúa en desventaja y vulnera sus derechos constitucionales como es, al gozar de un trabajo estable, tolerancia, remuneraciones justas y además contar con un trabajo que haya sido elegido de forma libre que le permita llevar una vida estable

1.3. Discriminación

Esta manera de exclusión, es una terminología utilizada como una actitud negativa frente a un ciudadano o grupo, que evidencia el rechazo o intolerancia por visualizarla físicamente diferente al agrado al cual está acostumbrada un ciudadano (a), o sociedad, como también por el hecho de no estar de acuerdo con la forma de expresarse, creencias o simplemente por catalogarla como diferente al entorno social.

(Rodríguez J. , 2005), define a la discriminación como:

“Un grupo de acciones que definen una actitud conductual que se radica de forma consecuente y se socializa de forma extendida, demostrando un desprecio contra los ciudadanos debido a un prejuicio precedente negativo, que pretende vulnerar los derechos fundamentales”.

Estas diferenciaciones, son todas aquellas actividades o desatenciones ejecutadas por personas, grupos o instituciones, que generan desigualdades en la obtención de recursos y circunstancias favorables (como



en el caso de la atención médica, nutrición, la enseñanza o profesión), que vaya en contra o defensa de un conjunto determinado y sus integrantes. En referencia al sexo femenino, existen diferentes formas o actitudes que son utilizadas para ser juzgadas:

De género. – Las barreras que actualmente existen obtener un trabajo remunerado consideráble y brinde una estabilidad laboral para mujeres y aquellas que se encuentren en estado de embarazo es escasa, ya que en los contratantes prefieren a personas del género masculino, considerando que ellas no pueden efectuar el trabajo que la organización o empresa requiere.

- **Discriminación, en sueldos.** – Esta discriminación hace referencia a que mujeres que se desarrollan en actividades iguales a la de los hombres, son remuneradas con un sueldo inferior, pese a demostrar y poseer las mismas capacidades y aun cuando demuestren eficiencia para desarrollar su trabajo de semejante rendimiento productivo, de hecho, cuando el rendimiento en el trabajo como por ejemplo en despacho, sucede en ocasiones que es observada y criticada por efectuar el trabajo como de carga en las mismas condiciones que los hombres.
- **Discriminación ocupacional.** – Significa que los progresos laborales a los puestos competentes como de alta gerencia son reservados para personas del género masculino de la organización empresarial, por lo señalado, una empleada difícilmente podrá conseguir posibles rangos honoríficos en las organizaciones, aunque se encuentre calificada y demuestre eficiencia y efectividad para dicho cargo y evidentemente su aspiración salarial se reduce.
- **Acoso a la moral.** – Se puede maternizar en forma de intimidación ligada con el bulín o agresiones físicas en contra del género femenino, ya sea realizada por su empleador o en situaciones que su jefe no atiende oportuna y adecuadamente sus demandas, lo que evidencia en un caso de discriminación oculta.

1.3.1. Discriminación positiva

Las actitudes afirmativas o también denominas discriminación positiva es el conjunto de políticas o acciones dirigidas a favores a grupos específicos que han padecido de discriminación durante décadas, enfocadas a buscar equilibrar los ambientes de existencia poblacional.

(Bermúdez, 2016), expresa que:



“La discriminación busca equidad en la colectividad, por lo general, en muchas de las ocasiones se ha convertido en la principal desventaja debido a que da origen a situaciones de injusticia dirigida a una cantidad de individuos que no cumplan las características establecidas”. Lo que agrava el contexto de rechazo hacia ciertos grupos, conforme se crean sentimientos de inconformidad hacia los mismos por tener derechos privilegiados.

La discriminación positiva se materializa cuando un individuo que forma parte de un grupo de ciudadanos (as), que tolera actitudes de discriminación es beneficiada por la misma. Por ello, un ser que es afectada, es favorecido con la finalidad de formar una población con un mejor equilibrio y madurez que conlleve a la libertad, trato justo y respetable entre todos.

La no distinción en el trato hacia los seres, está atada directamente a los principios de equidad de género, mismos que han sido compilados por un conjunto de normativas de varios espacios durante el tiempo, mismas que buscan cambiar el pensamiento de organizaciones sociales que no aceptan y toleran otros pensamientos y vidas que se desarrollan opuestamente a lo habituado por ellos. Para (Moraga, 2006) señala que hay 2 tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** Caracterizada por actitudes que se generan cuando los ciudadanos asumen tratos diferenciales específicamente por el género. Como, imaginar y por ende tratar de manera diferente y desfavorable por el hecho de observar un embarazo. Generalmente este tipo de actitudes se observa en las plazas de trabajo, debido a la sobre protección que la ley demuestra hacia las gestante lo que se contrapone a los intereses de los empleadores del sector privado.
- **Discriminación indirecta:** Es un modo diferente de actuar, que desfavorece pero se fundamenta en la diferencia que se genera en relación al sexo de trabajadores en general. Se efectúa cuando se expone a las féminas a eventos de decadencia en donde por el desarrollo y cumplimiento de objetivos y metas empresariales las retribuciones que la entidad le asigna son inferiores a los que se merece o no. Bajo estas circunstancias, desde el punto de vista, analizando de las empresas privadas, generalmente, el temor de que el rendimiento laboral por parte de las gestantes sea menor es evidente e incluso el temor de que por la inasistencia en su trabajo por los espacios que por ley se beneficia, en ocasiones representa una pérdida para la empresa.

Interpretando lo expresado por (Torres, 2010), en relación al tema “Esta distinción historialmente se encuentra plasmada en los escritos y cultura a nivel mundial, donde la discriminación hacia las ciudadanas se encontraba presente en todos los extractos sociales, desconociendo sus habilidades, destrezas e inteligencia para desarrollar actividades similares a los que desarrollaban los ciudadanos.



La sumisión que afrontó durante siglos, la mujer, y, que actualmente atraviesan aquellas que viven en ciertos países como las de Oriente se consideran limitantes en su progreso, por lo que se espera que desaparezcan y ellas puedan ser respetadas y tratadas de manera justa y en iguales circunstancias y condiciones que al sexo opuesto.

Los varones como las mujeres son semejantes y deben tener iguales derechos, atenciones y gozar del amparo de las leyes de la const., pero, muchas personas por sus pensamientos diferentes creen que la mujer debe ser resguardada por leyes especiales, basándose en las particularidades físicas o biológicas, las cuales agravan el trato frente a la opinión de la colectividad, por otra parte, se considera que el amparo tiene que estar dirigida a proteger al género femenino, mismo que es propensa a diferenciaciones en el medio que convive, lo que se teóricamente tiene el nombre de discriminación positiva que se identifica por la lucha para que la evidente inequidad y constantes situaciones de diferenciación de trato deje de existir solo en la teoría de la Carta Magna.

ONG, menciona, “El ámbito laboral es donde el trato diferente en contra las mujeres es más evidente y como ejemplo se argumenta que 60% de mujeres poseen iguales condiciones de estudios académicos y formación académica que los varones”.

En ocasiones es sustancial tomar medidas dirigidas a igualar las oportunidades de aquellos, que por diversas situaciones, atraviesan una situación de desigualdad, produciéndose la discriminación inversa, que es una diplomacia legislativa cuyo propósito es disminuir la desigualdad a mediante una diferenciación jurídica.

La discriminación inversa ha recibido ciertos retrocesos en algunos países, ya que posicionaba a los ciudadanos marginados en la peor fase para acceder a algún servicio, y se regularizó para no conceder derechos colosales que se mal interpreten por quienes los poseen como un abuso que involucren la pérdida de oportunidades en relación a otras personas debido a estos criterios adoptados. (Plaza, 2015).

1.4. Discriminación a las mujeres en estado de gestación

La conclusión de varios especialistas según se basa la distinción, exclusión, que se relacionan con sus orígenes étnicos, nacional o regional, la edad o el género, las capacidades que tengan cada persona o su situación social o económica, o cualquier característica que las distinga de otras del grupo, que impidan o limiten sus derechos y el acceso a oportunidades como iguales.



Esto está direccionado a aceptar la existencia de diferenciación en el trato hacia mujeres y que además se encuentran en periodo

de gestación, lo que produce que no pueda acceder a integrarse en el entorno laboral, profesional y como madre.

Desde el punto de vista laboral, la ley misma bajo sus expresiones de protección a los trabajadores, simplemente es inobservada por los empleadores, generalmente, prefieren contratar a hombres debido a la predisposición en cuestión de tiempo además del rendimiento favorable para el cumplimiento de los objetivos que como empresa se propone alcanzar. A diferencia del contrato de damas para desempeñar la labor dentro de una organización empresarial, el rendimiento y el riesgo de un embarazo se convierte en un problema para el empresario tanto como recurso económico por el tiempo improductivo además de la pérdida por el no cumplimiento o retraso del mismo para los objetivos empresariales.

1.5. Discriminación a las gestantes, ámbito laboral

La discriminación que se produce desde el contorno laboral es un hecho precedente en las diferentes plazas y áreas, caracterizándose fundamentalmente por la aceptación del género femenino en las colectividades económicamente y culturalmente mejoradas.

La segregación, por una parte, perturba categóricamente a las plazas laborales debido a las malas políticas utilizadas, basada en opiniones infundadas sobre las capacidades de las ciudadanas para desempeñar labores de trabajo. Desde otra perspectiva, esta actitud discriminatoria afecta a las trabajadoras, al limitar las oportunidades de trabajo y creando disconformidades de ingresos en relación a los ciudadanos.

Así mismo, podemos mencionar que la situación laboral en nuestro país siempre se ha caracterizado por encontrarse vulnerable y dependiente de las políticas y decisiones gubernamentales, además del ambiente económico débil y anexa al rubro que mayores recursos aporta al país como es el petróleo. Contrastando estas variables, y en referencia a los sucesos del gobierno del Ec. Correa, las empresas privadas, sea cual fuese su tamaño ha sido afectado considerablemente, estas problemáticas como consecuencia se direccionan al sector más vulnerable como es el caso de las trabajadoras embarazadas, a quienes para no infringir con la ley, les deben otorgar sus beneficios, mismos que para las organizaciones representan recursos económicos, y tiempo improductivo de la mano de obra, sin considerar que las madres por su condición de necesidad tiene un motivo mayor para trabajar que es la necesidad para el cuidado y amparo de su hijo.

Otra de las necesidades que se evidencian con el progreso de la sociedad son los roles que ahora las mujeres vienen desempeñando como el de ser profesional y por tanto tener un empleo, es decir que posee



un trabajo con remuneración ya sea de manera independiente o ajena; puesto que también otro de los roles es el ser cónyuge,

además de ser madre este es el trabajo más difícil pero que tiene sus grandes recompensas, también se ha convertido en la administradora del hogar en la que se preocupa de todas las cosas de la casa que deben estar correctas y de que nada falte para que su familia esté bien; y por último lo más importante que es el de ser mujer por lo que debe cuidar de su imagen personal y estar de acuerdo a lo que la actual sociedad nos exige.

1.6. Acciones afirmativas

Se encuentran sus orígenes en EE.UU., en la Constitución de 1776, donde manifiesta: “Todas las personas son semejantes frente a la ley” y, subsiguientemente, estas fueron analizadas y estructuradas mediante las enmiendas las cuales se ratificaron para otorgar un trato igualitario y sin exclusión racial para todos los ciudadanos, la nación Estado unidense sitúa el cumplimiento de estas medidas sobre todo luego de concluida la 2^{da} guerra mundial, por otra parte, las magistraturas de EE.UU., según lo manifestó (Barrére, 1997); durante las décadas de los 60 y 70 comienzan a difundirse las teorías mencionadas a Europa que en muy poco tiempo se comunicarían al resto de países.

En el entorno internacional, la (OIT, 1958), daba a conocer en Art. 2, lo siguiente:

“Los estados que forman parte del Convenio deben formular y efectuar una política propia que incentive a generar igualdad en oportunidades de trabajo, con la finalidad de suprimir la discriminación. Pese a esta política internacional en enunciar la admisión de “medidas especiales” es la Convención Internacional que se refiera a la supresión de todos los signos de diferencias raciales de la Comisión autora (CERD, utilizado por la abreviatura en inglés) considerada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 1965 y difundida para su aplicación en 1969; Art. 2, expresa:

Se deberá tomar acciones que aseguren el desenvolvimiento y salvaguardia de muchedumbres vulnerables, para garantizar sus situaciones de igualdad para que disfruten y se cumplan sus derechos y sus estilos de vida.

1.7. Ámbito normativo

Según lo expone (Const. Ecuador, 2008, pág. 8), art. 11, numeral 2, establece:



Los principios se regirán en base a la tendencia de que todos los ciudadanos son iguales y poseen iguales derechos, que nadie podrá ser excluido por ninguna particularidad que tenga ya sea por su forma de pensar, cultura, lugar de nacimiento, edad, sexo, condición migratoria, diferencia física. El Estado se deberá acoger a medidas denominadas de acción fehaciente que siembren la igualdad.

Con esta ley, lo que se pretende es eliminar a aquellos grupos que se consideran privilegiados y con la potestad para menospreciar a otros a pretexto de pertenecer a clases sociales, poderes políticos o de cualquier otra característica diferente.

1.8. El principio igualitario

1.8.1. Igualdad formal

Este principio, frente a las emanaciones de la ley, representa un progreso, puesto que reconoce que todos los individuos poseen los mismos derechos, por lo indicado se encuentran bajo las mismas normas y son juzgadas por los mismos tribunales, o sea, no hay ninguna clase de diferenciaciones, ni privilegios para la utilización legal de las disposiciones.

La (Const. Ecuador, 2008, pág. 24), art. 66, número 4, instituye que, se está de acuerdo y avala a los individuos el derecho a la equidad e igualdad sin importar la cantidad de recursos materiales que posea. La igualdad formal, se sintetiza como el requerimiento jurídico ante la ley y extiende sus instrumentos normativos en las subsiguientes direcciones, igualdad como generalización, igualdad procesal y equilibrio en el trato como verificación y también como diferencia.

El predominio de igualdad formal, se asemeja con el requisito de generalidad, esto significa con la exigencia de una tipificación de la ley en términos universales e impersonales, relacionándose así con legitimidad y seguridad legislativa. También se asemeja con el requisito de equiparación, es decir, a tratar igual de circunstancias para la utilización de una misma reglamentación normativa.

La igualdad formal también demanda una exigencia de regularidad del procedimiento, el impulso de estos procedimientos deben ser los mismos que se utilizan para todos los ciudadanos en general. (Pérez, A, 2007). Podríamos entender al principio de equidad material como una prolongación de la igualdad frente a la ley, la igualdad formal no deja de relacionarse con las condiciones, que puedan adquirir sean de carácter monetarias, sociales y políticas y la igualdad material no lograría su objetivo sin que primeramente exista equidad.



1.8.2 Igualdad material

Han existido algunas diferencias entre ellos y ellas, la mujer se encontraba bajo el poder masculino, destinada a desarrollar roles domésticos considerados naturales para su sexo, limitada de derechos y progresos, restringida a los ámbitos políticos y civiles.

Los derechos estaban destinados solamente para los ciudadanos. Al ser el hombre quien trabajaba, tenía más oportunidades, participaba en el área pública y tenía solvencia económica, por el contrario, la mujer al carecer de solvencia económica se mantenía siempre bajo las disposiciones dadas por familiares del sexo varonil.

Aristóteles en su libro *La Política*, explica que hay dos tipos de personas, las que desde su nacimiento están destinadas para obedecer y otras a ejercer el mando, así, el esposo manda sobre su mujer e hijos, como seres sometidos, la mujer carece de autoridad y no existe diferencia entre la mujer y los esclavos y eso se debe a que la naturaleza no ha creado entre ellos la facultad de ordenar. (Aristóteles, 2009)

Pateman, en su análisis sobre las críticas feministas, opina que: “Una persona subordinada por naturaleza, no podría ser libre e igual, por ello, las mujeres son apartadas de individuos y de su actuación pública de equidad, consenso y la convención.” (Pateman, C., 1996)

La autora McDowell, habla de los estilos binarios en base del género que son comunes de nuestra cultura, por ejemplo, mujer: privada, limitada, casa, consumismo, sumisión, obediencia, falta de decisión propia; hombre: independiente, fuerte, fuera, trabajo, adrenalina, libertad poder (Mcdowell, L., 2001)

A la mujer se la relaciona con lo pasivo, irracional, sentimental, estas características no tienen ningún valor por ello se requiere crear una jerarquía entre los sexos. Sí el varón forma parte de lo público, se atañe con éxito, derechos, igualdad, propiedad, intereses y crecimiento, y lo privado con lo doméstico.

Requisitos que solo cumplían los hombres, entonces las mujeres no tenían oportunidad de alcanzar ni siquiera un derecho fundamental como el de la ciudadanía, se trataba de un Estado totalmente discriminatorio, donde no existía igualdad formal y peor material y en donde el único sujeto de derechos era un hombre propietario y poderoso.

Según manifiesta Norberto Bobbio es necesario realizar dos planteamientos sobre la igualdad material, primero ¿Igualdad entre quienes e igualdad respecto a qué?, a estos planteamientos se presentan diversas respuestas: igualdad de algunos en algunas cosas, igualdad en algunos en todo, como también de todos



en ciertas cosas o la igualdad de todos en todo, entonces llega a la conclusión que la respuesta es la equidad de la mayor cantidad

de personas y número de bienes (Bernal, C., 2006)

Luigi Ferrajoli, establece un concepto para igualdad y otro para diferencia, la igualdad por iguales, y que entre las personas existen diferencias, cada persona tiene una identificación y por ende personalidad propia y estas diferencias deben ser respetadas, tuteladas y garantizadas. (Ferrajoli, L., Pisarello, G., Baccelli, L., Cabo, A., 2001). Es decir, aceptar que cada ciudadano es único, y reconocer las diferencias que existen entre sexos,

La afirmación Universal que se encuentra enmarcada en los Derechos Humanos, Artículo primero, establece que, "Todas las personas llegan a la vida libres e iguales en decencia y condiciones, otorgados de la razón, cognición y sabiduría. Por lo manifestado, todos deben asumir un comportamiento con respeto", (ONU, 1948).

Esta cualidad expresada, permite a todos los ciudadanos vivir en condiciones iguales, con la misma libertad y derechos, actuar, crecer y sobre todo la independencia a opinar sus criterios. Al convertir a la igualdad en una norma, se efectúa un mandato de lo que debe suceder en la realidad y que sin importar el sexo, raza, religión, etnia, condición social, etc.

Si bien existen varios conceptos y criterios de la igualdad, la mayoría coincide en la no diferenciación y en eliminar la condición de inferioridad que se les ha dado a las mujeres, el derecho siempre ha tomado como ejemplo al hombre, dejando de lado las necesidades y situaciones en las que viven las mujeres.

Para garantizar el paralelismo entre seres y eliminar la condición de inferioridad de ellas, primeramente, se deben mostrarse de acuerdo las normas y prácticas discriminatorias, para reparar la igualdad entre géneros, se tienen que reconstruir las reglas primarias para introducir la perspectiva femenina, (Rodríguez M. , 2009)

(CEDAW. 1979), busca eliminar las limitaciones jurídicas y políticas en las que vive la mujer, cambiar la "idea" de inferioridad o superioridad de cualquier sexo y eliminar los estereotipos o roles adjudicados a mujeres, como también hombres; en su artículo primero, establece que, "la expresión de diferenciación "discriminación contra la mujer"

"A efectos de lograr el equilibrio de los géneros y garantizar que las mujeres tendrán igual status y respeto como ciudadanas de acuerdo con su propia condición, es requisito reconocer la caracterización de



normas y prácticas discriminatorias y el compromiso de la sociedad de garantizar derechos sustantivos.” (Rodríguez M. ,

2009)

Existen dos espacios de la igualdad material, como principio y como derecho fundamental, al hablar como principio para interpretar, conocer, y aplicar las normas jurídicas, o como postulados axiológicos como prototipos para el procedimiento de la ley. Y como derecho imprescindible e independiente, como objeto de protección en los mismos términos que los otros derechos fundamentales identificados por la Carta Magna, (Pérez, 2007).

Al ser el Ecuador un Estado que posee Derechos, en donde la Constitución es la ley suprema y se dispone a instituciones y organismos que garanticen derechos y principios.

Si efectuamos una comparación y una observación de la 1° Constitución del Ecuador y la actual, hemos avanzado trascendentalmente en temas de derechos, principios y garantías, entonces el derecho a la igualdad ya no puede ser una utopía más bien una verdad para todos los individuos, sin importar sus características o la situación en la que viven, es lo que es necesario incorporar instrumentos para lograr el propósito de la equidad y no diferenciación y más que nada, garantizar derechos sustantivos a las mujeres, incluir sus experiencias dejadas de lado, el objetivo no es dar un tratamiento similar como en la igualdad formal sino como ya se ha manifestado tutelar diferencias.

2. Encuestas y análisis de resultados.

La encuesta se aplicó a 23 mujeres, quienes han tenido problemas en el ámbito laboral y que no han tenido temor de efectuar la denuncia correspondiente ante la inspección de trabajo entre enero a julio del 2017, por el quebrantamiento de sus derechos.

La encuesta se encuentra como Anexo.

2.1 Resultados

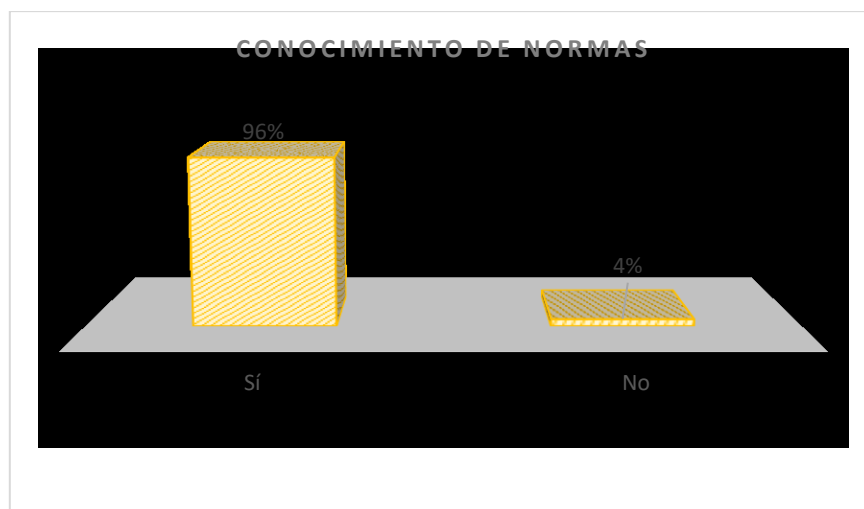
1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?



Detalle	Frecuencia	%
Sí	22	96%
No	1	4%
Total	23	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Figura 1. Conocimiento de normas vigentes a favor de la mujer



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

En referencia a si conoce las normas vigentes a beneficio, el 96% manifestó si conocer, y el 4% no conocer. Lo que demuestra que gran parte de mujeres tiene conocimiento a la ley en relación a los beneficios laborales y de salud que tiene en caso de embarazo.

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce? Marque con una X

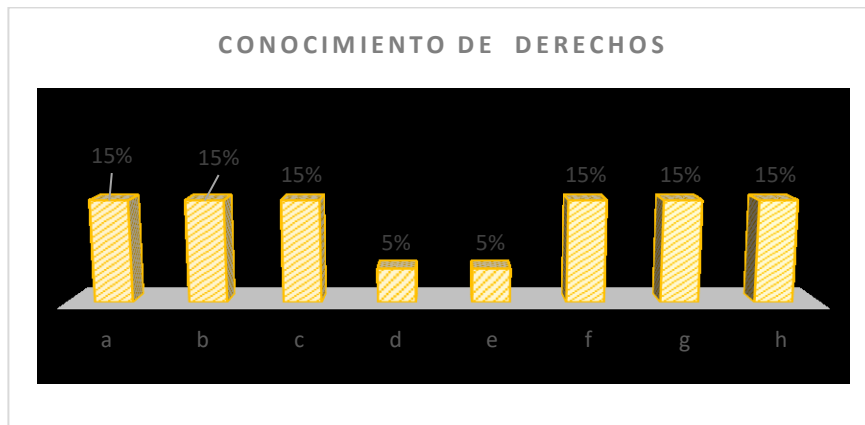
Tabla 2. Conocimientos de derechos contra la discriminación hacia la mujer



Detalle	Frecuencia	%
a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	23	15%
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	23	15%
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	23	15%
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	7	5%
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	7	5%
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	23	15%
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	23	15%
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	23	15%
Total	152	100%



Figura 2. Conocimiento de derechos



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Al indagar sobre el conocimiento de derechos que favorezcan a la mujer contra actos de discriminación el 100% manifiesta conocer sobre la igualdad salarial, a cargos públicos, a recibir un trato humanizado, ser respetada en todos los ámbitos y decisiones personales, a tener una vida libre, a tener derecho a educarse, mientras que el 5% manifestó conocer sobre el derecho a recibir asesoría y asesoramiento sobre sus beneficios y acceso a mecanismos eficientes en caso de denuncias.

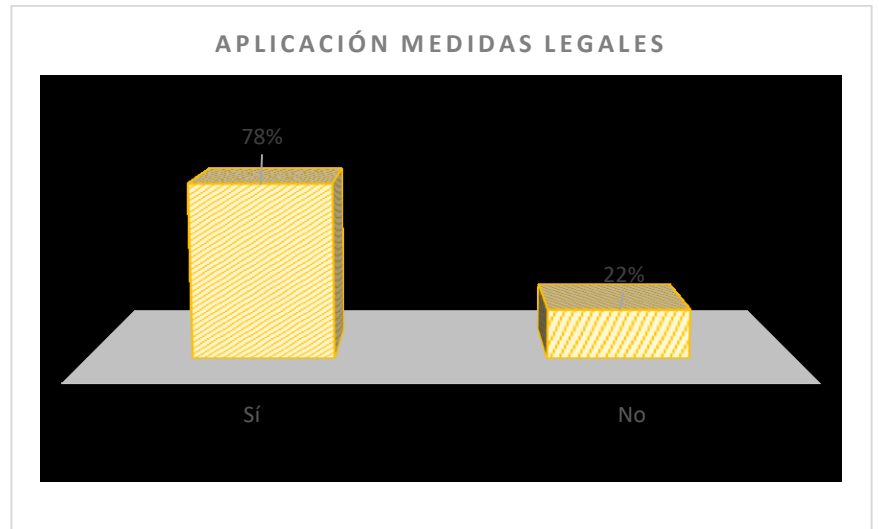
3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, los concursos laborales en el que haya participado?

Tabla 3. Aplicación de medidas legales en concursos laborales

Detalle	Frecuencia	%
Sí	18	78%
No	5	22%
Total	23	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Figura 3. Aplicación de medidas legales en concursos laborales



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

El conocimiento de medidas legales aplicadas en concursos laborales por parte de las ciudadanas se refleja con el 78% de haberlas evidenciado, mientras que el 22% manifestó no haber observado estos lineamientos durante los concursos.

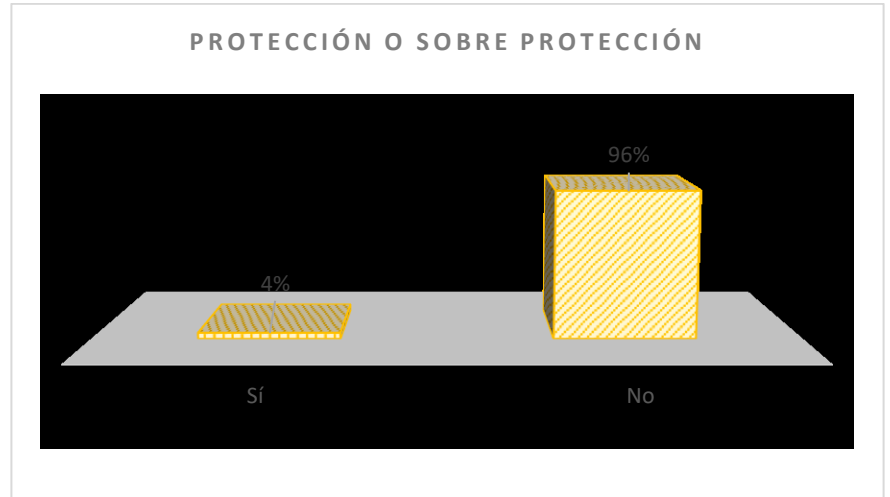
4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

Tabla 4. Protección legal significa sobre protección a las mujeres

Detalle	Frecuencia	%
Sí	1	4%
No	22	96%
Total	23	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Figura 4. Protección legal significa sobre protección a las mujeres



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Sobre esta interrogante, el 96% cree que la protección legal no sobre proteger a las mujeres, mientras que el 4% opinó que sí.

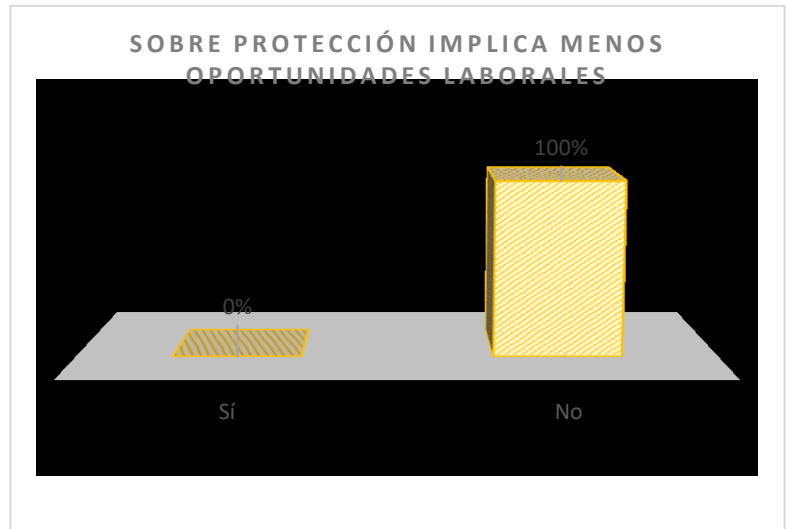
5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

Tabla 5. Sobre protección y menos oportunidades de trabajo

Detalle	Frecuencia	%
Sí	0	0%
No	23	100%
Total	23	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Figura 5. Sobre protección y menos oportunidades de trabajo



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

El 100% manifestó que la sobre protección de la ley hacia las mujeres, no afecta a las buenas oportunidades laborales, más bien, se convierten en una herramienta clara tanto para empleadores como obreros, sobre los derechos y obligaciones de cada parte.

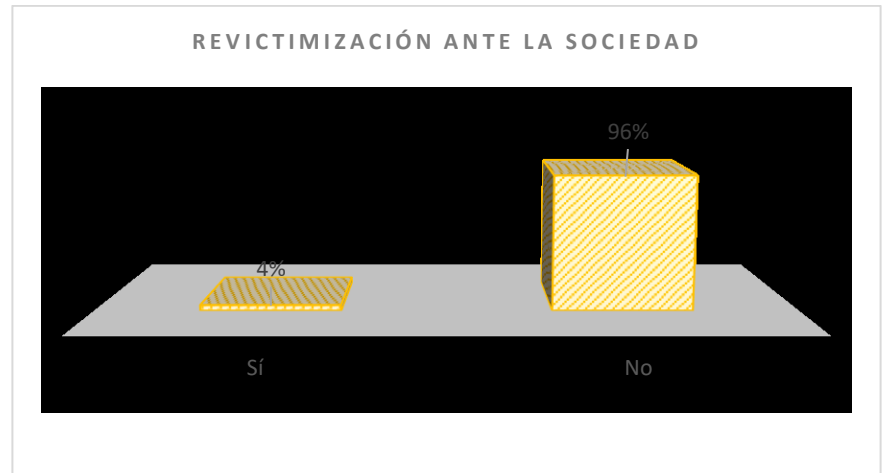
6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimizan en la sociedad?

Tabla 6. Conocimiento de discriminación laboral

Detalle	Frecuencia	%
Sí	1	4%
No	22	96%
Total	23	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Figura 6. Conocimiento de discriminación laboral



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

El 96% opinó que las medidas legales que protegen a los individuos contra la discriminación no re victimiza a las mujeres frente a su entorno social, mientras que el 4% manifestó que, algunas personas no usan de manera justa las leyes lo que les hace ver como víctimas frente a los demás.

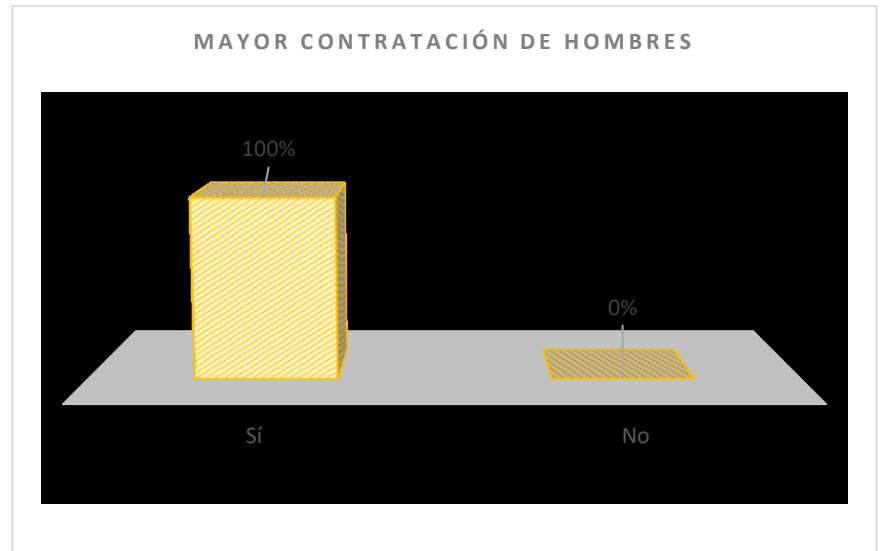
7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

Tabla 7. Mayor contratación de hombres

Detalle	Frecuencia	%
Sí	23	100%
No	0	0%
Total	23	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

Figura 7. Mayor contratación e hombres



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La autora

El 100% manifestó que, las empresas prefieren contratar más a los hombres que a las mujeres, especialmente por el hecho de que disponen de menor presión y mayor concentración y tiempo para las labores.



- El Código del Trabajo no concede un tratamiento adecuado para expresar sobre la situación de las mujeres durante el periodo que dura su etapa natural reproductiva, es decir, de gestación y lactancia, lo que vulnera los derechos en relación a la seguridad en permanencia de las mismas y conservación de sus trabajos.
 - En base a las acciones afirmativas que son una respuesta jurídica concreta a una situación objetiva de discriminación o desventaja real. mismas que se refieren a la igualdad en derechos y oportunidades, y rechazo hacia todo acto discriminatorio en relación al sexo, edad, cultura, estado de salud, religión, condiciones físicas, estado civil y cualquier otra forma de conducta de rechazo hacia una persona o grupo. Sólo cuando dejen de existir las diferenciaciones en el trato hacia los ciudadanos (as), estas medidas cumplirán su objetivo.
- Si se estableciera y constituyera en la normativa jurídica laboral, la prohibición de despido intempestivo hacia la mujer, el Ecuador se convertiría en uno de las naciones que confieren amparo especial por su condición, tomando en cuenta que en la misma Constitución, Art. 11, no se incluye o nombra a las mujeres cuando se encuentran cumpliendo una etapa normal de su vida y naturaleza, como es el embarazo, salvo en el art. 43, que hace referencia a su condición.
- Finalmente, en base a las encuestas se llegó a determinar que en la ciudad de Cuenca, en las empresas aún existe la discriminación hacia la mujer por estar en estado de gestación, se evidencia que la misma ley ubica en circunstancias desfavorables las trabajadoras, ya que los empresarios o propietarios de negocios, prefieren contratar mano de obra masculina de tal manera que protegen sus recursos económicos, los intereses de sus negocios como tiempos improductivos y el cumplimiento de los objetivos empresariales, además se deslindan de responsabilidades por permisos de maternidad o lactancia.



RECOMENDACIONES

- Se debe emular las medidas de acción afirmativa que se aplican en los otros países y se exponen en la CEDAW, como por ejemplo se puede citar aquella relacionada a la libertad de la mujer sea cual fuere su estado civil, ya que, actualmente la sumisión que conlleva en el núcleo del hogar se observa en el control de padre y luego el del esposo, recayendo la discriminación en muchos asuntos matrimoniales, en donde si se aplicara la terminología de equidad, las decisiones se deberían llevar a cabo entre la comunicación, análisis y opinión de los dos, situación que en nuestra nación solo se ha quedado en la asignación de puntos adicionales, en relación al matrimonio.
- El Estado debe realizar campañas de concienciación, para eliminar los prejuicios sociales y estereotipos, que discriminan a quienes integran los grupos de atención prioritaria, como las mujeres.
- Que los docentes de las Carreras de Jurisprudencia de las Universidades del Ecuador, incluyan en todas, el estudio y análisis de la cátedra de Derecho Laboral, los postulados teóricos y la estabilidad laboral de la mujer en período de lactancia, como por ejemplo aquellos que se encuentran en el Cód. de trabajo y los artículos relacionados al Art. 11, numeral 2, art. 19, 57 numeral dos y tres. Art. 329 y especialmente a los Art. 331 y 332 que se refieren a la igualdad de trato laboral para las mujeres y respeto durante las etapas de reproducción.



BIBLIOGRAFÍA

Aristóteles. (2009). *La Política, Libro I*.

Bermúdez. (2016). (REDHES, Ed.) 16. Obtenido de

<http://www.derecho.uaslp.mx/Documents/Revista%20REDHES/N%C3%BAmero%2016/Redhes16-04.pdf>

Bernal, C. (2006). El concepto de libertad en la teoría política de Norberto Bobbio. (U. E. Colombia, Ed.) *Economía Institucional*, 8. Recuperado el 13 de 07 de 2018, de Bobbio, N. 1976

Const. Ecuador. (2008). Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Const. Ecuador. (2008). El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios.: Ecuador. Recuperado el 12 de 04 de 2018, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ferrajoli, L., Pisarello, G., Baccelli, L., Cabo, A. (2001). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. España: Trotta.

García, D. (03 de 2016). (U. d. Laguna, Productor, & ULL) Recuperado el 12 de 05 de 2018, de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1958/LA%20DISCRIMINACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20AMBITO%20LABORAL.%20.pdf?sequence=1>

Geraci, M. & Bottai, M. (2007). Quantile regresión dor longitudinal data usng the asymmetric Laplace distribución. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=E5GKCGAAQBAJ&pg=PA572&lpg=PA572&dq=Bottai,+2007&source=bl&ots=xlOsRaV5bX&sig=e9RuI78UcfmqMGXcHr79EiJgtQ8&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiWtvvgq7jcAhWDrVkkHfB1DasQ6AEIbjAJ#v=onepage&q=Bottai%20\(2007&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=E5GKCGAAQBAJ&pg=PA572&lpg=PA572&dq=Bottai,+2007&source=bl&ots=xlOsRaV5bX&sig=e9RuI78UcfmqMGXcHr79EiJgtQ8&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiWtvvgq7jcAhWDrVkkHfB1DasQ6AEIbjAJ#v=onepage&q=Bottai%20(2007&f=false)

issuu.com. (2012). https://issuu.com/dhpedia/docs/promoci_n. Obtenido de https://issuu.com/dhpedia/docs/promoci_n

Mcdowell, L. (07 de 2001). Recuperado el 12 de 06 de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/37705647_Gender_Identity_and_Place_Understanding_Feminist_Geographies

Moraga. (2006). Discriminaciones diversas en las personas jóvenes. *Revista de Estudios de Juventud*. Recuperado el 15 de 01 de 2018, de <http://www.injuve.es/sites/default/files/revista89completa.pdf>



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Morales, J. (2015). (U. d. Girona, Productor) Recuperado el 15 de 04 de 2018, de <https://dugi->

[doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/11600/MoralesLopezJudith_Treball.pdf?sequence=1](https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/11600/MoralesLopezJudith_Treball.pdf?sequence=1)

OIT. (1958). Convenio 111. (O. I. Trabajo, Ed.) Recuperado el 12 de 07 de 2018, de

<https://www.google.com.ec/search?q=oit+significado&oq=oit&aqs=chrome.3.69i57j0l5.4999j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Pateman, C. (1996). *www.prigepp.org*. Recuperado el 02 de 09 de 2018, de

www.prigepp.org/download.php?file=documentos/12060410553631.pdf

Pérez, A. (2007). *Principio y derecho*. Quito.

Rodríguez, J. (2005). (E. Cotidiano, Editor) Obtenido de

<http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/4729/5/Anexo%205.pdf>

Rodríguez, M. (2009).

Torres, J. (2010). La discriminación laboral de la mujer por su estado de embarazo. *Revista del Instituto*

de la Judicatura Federal. Recuperado el 12 de 03 de 2018, de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/32279>

UNICEF. (2010). Convención sobre la eliminación. Recuperado el 15 de 03 de 2018, de

https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf



Anexos

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI..... NO.....

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?

Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI..... NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO.....

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO.....

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO.....

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI..... NO.....

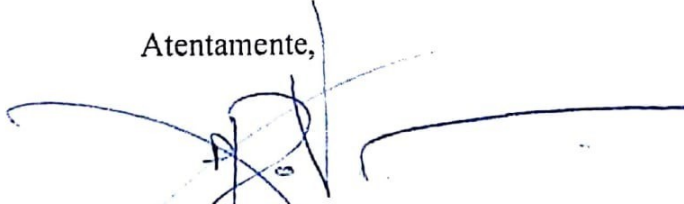
Departamento de Investigación de la Carrera de Derecho

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente al informe final de investigación de la señorita **María Cecilia Cevallos Vintimilla** con número de cedula 010531229-2; correspondiente al trabajo de investigación titulado " **ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA QUE HACE EL CÓDIGO DE TRABAJO A LA MUJER EN LA CIUDAD DE CUENCA.**", indica un 8% de índice de similitud, 9% de fuentes de internet, 9% de publicaciones y tesis de maestría, 0% coincidencias excluidas.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Ab. Diego Idrovo Torres., Mgs

Departamento de Investigación Carrera de Derecho



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Unidad Académica de Jurisprudencia,
Ciencias Sociales y Políticas
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuenca, 19 de septiembre del 2018

Sr. Doctor

Ernesto Robalino Peña.

**DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO DE LA UNIDAD CATÓLICA DE
CUENCA.**

Su despacho.-

De mi consideración

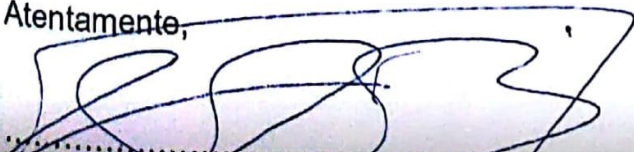
Dr. Cornelio Agustín Borja Pozo, docente de la carrera de Derecho, de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de la estudiante la señorita MARIA CECILIA CEVALLOS VINTIMILLA, con número de cédula 0105312292; correspondiente al trabajo de investigación titulado, "ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA QUE HACE EL CÓDIGO DE TRABAJO A LA MUJER EN LA CIUDAD DE CUENCA". Informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrado vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de 30/30 puntos. Adjunto el certificado del Sistema Antiplagio Turnitin, suscrito por el Abogado Diego Francisco Idrovo Torres, responsable del Departamento de Investigación de la carrera.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutora del mentado estudiante.

Atentamente,





d) Resumen

El presente trabajo investigativo titulado "Análisis de la discriminación positiva que hace el Código de Trabajo a la mujer en la ciudad de Cuenca", se investigó con el propósito de evidenciar que, con la aceptación de la igualdad entre género, se puede equiparar los derechos de ellas, lo que garantiza el libre trato en los extractos humanos ayudando a efectuar el asentimiento cultural de todos.

Se ha podido demostrar que la equidad, es una materia de amplio debate, que ha tenido que seguir un largo camino para equiparar los derechos entre el sexo masculino y femenino, para que ellas ocupen el lugar que poseen en nuestra colectividad.

Es importante entender el alcance y los compendios que condescienden estas acciones positivas o afirmativas, para identificar cuáles son los beneficios para el género femenino, que buscan merecer el paralelismo ente géneros y eliminar las concepciones erróneas catalogadas en actos discriminatorios. Además, la normativa laboral está enfocada en proteger a la mujer en su entorno de trabajo, resguardándola del despido intempestivo y brindándole una licencia especial por maternidad, pero, no se han implementado normativas que contengan a aquellas que ejercen la labor en la informalidad por estar en periodo de concepción o por ser del género femenino.

e) Palabras Claves: Cod. Del Trabajo, discriminación, mujer, gestación.

COLECTURIA
2018

[Handwritten signature]



[Handwritten notes]
211 Palabras
10.55



ABSTRACT

The present research work entitled "Analysis of the positive discrimination that makes the Work Code to women in the city of Cuenca", was investigated with the purpose of highlighting the fact that, through the acceptance of gender equality, women's rights can be equated, which guarantees the free treatment in human extracts helping to develop the cultural assent of all.

It has been shown that equity is a matter of broad debate, that has had to go a long way to equate the rights between the male and female sex, so that women take their rightful place in our community.

It is important to understand the scope and compendiums as result of these positive or affirmative actions, to identify the benefits for women, which seek parallelism between genders and eliminate misconceptions categorized in discriminatory acts. In addition, the labor regulations are focused on protecting women in their working environment, in order to guard them not only from dismissal but also, providing them with a special maternity leave, but no regulations have been implemented that contain those that exercise the work in the informality for being in conception period or for being of the female gender.

KEYWORDS: WORK CODE, DISCRIMINATION, WOMAN, GESTATION.

Cuenca, 21 de septiembre de 2018

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO

LIC. ESTHELA VÉLEZ SACOTO. MG.SC



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: 27 de Julio de 2017

Dirigido a: Dr. Ernesto Roberto Peña

Solicitante: Decano de la unidad académica de ciencias sociales, periodismo, información y derechos
María Cecilia Cevallos Vintimilla 010531229-2

Carrera: Derecho

Año/Ciclo: 10mo Ciclo Paralelo: A

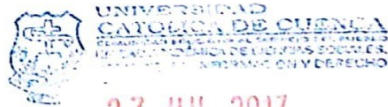
Asunto: Solicito a usted y por su intermedio al consejo Directivo se me apruebe el diseño de trabajo de investigación previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de Justicia de la República, con el título: "Análisis de la discriminación por motivos que hace el código de trabajo a la mujer en la ciudad de Cuenca"

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: _____

Hora: _____

Resolución: _____



27 JUL 2017

RECIBIDO

HORA: _____ FIRMA:

Valor \$ 5,00

Nº 0074872



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO**

CARRERA DE DERECHO

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA RÉPUBLICA.**

**TÍTULO: "ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA QUE HACE EL
CÓDIGO DE TRABAJO A LA MUJER EN LA CIUDAD DE CUENCA"**

AUTOR: MARIA CECILIA CEVALLOS VINTIMILLA

TUTOR: Mgs. AGUSTIN BORJA POZO

CUENCA – ECUADOR

2017



1. ESTRUCTURA DEL DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

La Discriminación positiva a la mujer.

1.2. Título del Proyecto de Investigación

“Análisis de la Discriminación Positiva que hace el Código de Trabajo a la mujer, en la Ciudad de Cuenca”

1.3. Justificación del problema

La discriminación es una violencia social que se ha dado desde hace muchos años atrás, personas que se creen superiores a otras, por el hecho de su raza, sexo, etnia, cultura, color de piel, religión, etc. Y es lamentable que las mujeres sean uno de los grupos más vulnerados por la sociedad, al paso de los años las mujeres han sido discriminadas de distintas formas, formas que con el paso del tiempo se han podido ir superando, pero la que más les ha costado lograr es tener derecho a desarrollarse libremente en el ámbito laboral, es por eso que nuestra Constitución contempla el derecho al trabajo, y el Código de Trabajo proteja a la mujer y más si es en estado de gestación.

La Constitución de la Republica incluyó en su artículo 11 numeral 2 al final del inciso a las Acciones Afirmativas que promuevan la desigualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad, de igual manera en el artículo 65 se ratifica que el Estado adoptará acciones afirmativas para garantizar la participación de los grupos vulnerados.

El término discriminación positiva o acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones dirigidas a reducir las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como personas desarraigadas en estado de vulnerabilidad o individuos con alguna discapacidad física.



Velasco (2007), dice que “la discriminación positiva se traduce en leyes concretas pensadas para igualar las oportunidades de trabajo, voto y acceso a la educación de las minorías raciales, los grupos étnicos y las mujeres”. Sin embargo esto ha tomado su tiempo y es el resultado de años de movilizaciones y reivindicaciones de estos grupos discriminados por la sociedad.

Los agentes involucrados son los gerentes o jefes, las trabajadoras y futuras empleadas, el personal de reclutamiento, la sociedad, y por último los anunciantes. Los jefes a causa de ignorancia y de prejuicios, ponen condiciones en las contrataciones de personal, haciendo discriminaciones a las mujeres y prefiriendo a otros candidatos varones por creer que son mejores que las candidatas mujeres. Las trabajadoras son las víctimas en estos casos y normalmente no hacen nada al respecto ya que temen ser despedidas o recibir alguna forma de sanción.

Sobre las acciones positivas que falsean la protección de la mujer. Bottai, (2007) indica que:

Son situaciones donde las acciones se fundamentan en estereotipos sobre roles sociales para compatibilizar su trabajo fuera de casa con su trabajo en el hogar y la familia, o “protege” a la mujer de aquellos trabajos más duros, por su condición física más débil.

Estas situaciones aparentan ser favorables para el género femenino, con este concepto les tratan de hacer creer que están protegidas, pero si lo analizamos en profundidad, son los valores de discriminación y desigualdad que se han venido dando a lo largo de la historia.

En la Ciudad de Cuenca la discriminación positiva hacia la mujer en el ámbito laboral no se cumple con lo establecido o con el diseño normado en nuestras leyes que garantizan este principio, y el mayor conflicto vienen de parte de los empleadores



porque uno de sus mayores sustentos es que no les conviene cumplir con la ley, porque de ser así, eso le atraería grandes pérdidas para su empresa o negocio. Como ejemplo tomando el caso de una mujer embarazada que debe cumplir con todos los permisos que ella requiere, y otro muy común es en caso de enfermedad e incluso si esta se encuentra debidamente justificada, o cualquier otro motivo inherente a las mujeres, y el problema avanza cuando el empleador coloca a la empleadora en una situación de vulneración de derechos al tener que escoger entre su trabajo o la situación por la que se encuentre pasando dicha mujer.

En su mayoría de casos son despedidas y esto las pone en desventaja y vulnera sus derechos constitucionales como son el derecho al trabajo, el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Esta investigación es necesaria para establecer la obligatoriedad del cumplimiento, sobre la discriminación positiva que actualmente no se le brinda a la mujer en nuestra sociedad a pesar de que el Estado garantiza, entre ellos los derechos de las mujeres trabajadoras, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, etc.

Es por ello que se realizará encuestas a 23 mujeres que han tenido problemas en su ámbito laboral por el no cumplimiento de sus derechos por parte de sus empleadores, mujeres que se han atrevido a denunciar esta problemática en el periodo de enero a julio del 2017, con el fin de verificar los problemas y causas que tienen dichas mujeres en el ámbito laboral para conseguir o permanecer en dicho trabajo.

1.4. Formulación del problema

¿Las medidas normativas laborales son adecuadas con referencia a la inclusión de la mujer al empleo?



1.5. Objeto del estudio

Derecho laboral.

1.6. Campo de Acción

La Discriminación Positiva a la mujer en el ámbito laboral.

1.7. Líneas de investigación de la Carrera

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico

1.8. Objetivo General

Determinar si la discriminación positiva en el Código de Trabajo a favor de las mujeres es efectiva.

1.9. Objetivos específicos

Analizar las medidas adoptadas por el Código de Trabajo que garantizan el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Identificar los problemas que provocan el incumplimiento de las leyes que garantizan la discriminación positiva a favor de la mujer.

Establecer las razones por las cuales el empleador no cumple con las leyes a favor de la mujer.

1.10. Tipo de investigación

El tipo de investigación a utilizarse tiene un enfoque cualitativo, mediante este enfoque se realizará un análisis de casos con aquellas mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de discriminación laboral en la Ciudad de Cuenca, ya que permitirá describir aspectos teóricos de la situación actual de las mismas que se encuentran en este estado solo por su condición. Los datos que se recolectarán serán a través de encuestas y entrevistas, mismas que se realizará directamente a los empleadores y a las mujeres trabajadoras de distintas empresas públicas y privadas, lo que contribuirán a la obtención de información para la realización de este trabajo de



investigación que determinará si existe o no la vulneración de derechos de este grupo de atención prioritaria.

Así mismo se utilizará el enfoque descriptivo y explorativo en la investigación, en cuanto al enfoque explorativo diremos que se utilizará porque se pretende recoger información de diferentes autores en relación al tema, mismos que mencionan la discriminación positiva y la regulación los derechos de la mujer para describir cuáles son las razones y motivos más frecuentes de este incumplimiento normativo. Del mismo modo se utilizará el enfoque descriptivo ya que está orientada a descubrir o ampliar la información sobre las formas de discriminación positiva a la mujer en el ámbito laboral y las posibles soluciones para que se garantice este principio en su totalidad.

1.11. Marco Teórico y Conceptual

Generalidades

Estevez (2016) manifiesta que: “El desarrollo de la mujer en el ámbito laboral a lo largo de la historia ha sido escaso, o prácticamente nulo, ya que aquellas que han logrado la incorporación laboral, han sido en muchos casos, en condiciones y salarios inferiores”. Se ha intentado combatir con esta discriminación, produciéndose una evolución desde las primeras normas que protegían el trabajo de la mujer, corrigiendo su inferior forma física o su maternidad, hoy en día se produce una incorporación masiva de la mujer al trabajo, debido a una mayor igualdad entre sexos, se tiende más a la igualdad de trato y respeto de la dignidad de la persona.

Lopez (2011) expresa que:

Esto se ha podido lograr debido al pleno reconocimiento de la igualdad ante la ley, la proclamación de ese derecho y la prohibición de discriminar, establecidos en la Constitución y aplicados por la jurisprudencia, ha significado un paso decisivo que era preciso y demandado por la sociedad, logrando combatir



cualquier forma de desigualdad y promoviendo la igualdad real entre hombres y mujeres.

El caso de las mujeres embarazadas es de particular atención, es así que el estado las reconoce como personas que requieren atención prioritaria y especializada, en los ámbitos público y privado. Los derechos derivados de su condición, de acuerdo con la Constitución en sus artículos 35 y 43 expresa que:

Incluyen la prohibición de discriminación en los ámbitos educativo, social y laboral; la gratuidad de los servicios de salud materna; la protección prioritaria y cuidado de su salud y vida antes y después del parto; y, disponerle facilidades para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia.

El artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer define que:

La discriminación en términos análogos a los establecidos en la Constitución; consistiendo la condición de mujer y adicionalmente, la de mujer en estado de gestación, una categoría específica, protegida por la prohibición establecida en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución.

Discriminación

La discriminación, en términos generales, es una manera de ordenar y clasificar otras entidades, por ejemplo, los animales, las fuentes de energía, las obras de literatura, etc. El término discriminación es sinónimo de distinguir o diferenciar.

La discriminación es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, que produce y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades (como la salud, la alimentación, la educación o el empleo) en favor o en contra de un grupo social y sus miembros, con base en la pertenencia a una determinada categoría social en lugar de las cualidades o méritos individuales.





Zepeda (2005) expresa que:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

Discriminación Positiva

La discriminación positiva o acción afirmativa es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

Velasco (2007) expresa que:

La principal desventaja de esta forma de discriminación es que, aunque busca la equidad puede dar lugar a situaciones de injusticia con personas que no cumplan los requisitos. Y esto también puede agravar la situación de segregación contra estos grupos, en la medida que generan sentimientos de inconformidad hacia los mismos por ser objeto de privilegios.

La discriminación positiva ocurre cuando una persona que pertenece a un grupo que sufre discriminación a menudo es favorecida por ella. Por lo tanto, una persona que por lo general es perjudicada, es favorecida con el fin de crear una sociedad más equilibrada. Por ejemplo: Cuando una empresa contrata a una persona de color, simplemente porque las personas de color tienden a ser discriminadas.



Los principios de igualdad de sexos y la no discriminación, han sido recogidos por muchas normas de diferentes ámbitos territoriales y competenciales a lo largo del tiempo, y para MORRAGA (2006) existen dos clases de discriminación:

- Discriminación directa es aquella que se produce cuando la diferencia de trato conlleva una vinculación al sexo. Como por ejemplo considerar o tratar de manera desfavorable el embarazo.
- Discriminación indirecta es el trato desfavorable pero que no aparece vinculado al sexo directamente. Supone exponer a la mujer a situaciones en posición de desventaja. Como pueden ser retribuciones inferiores, en trabajos de ámbito femenino, en consideración de trabajos que requieran el mismo esfuerzo y horario pero que realicen los hombres.

TORRES (2010) manifiesta que:

Las formas de discriminación dadas históricamente en todo el mundo hacia ciertos sectores sociales por absurdas creencias y conductas de superioridad o desvalorización a distintos grupos de personas con características diferentes al estereotipo “del más fuerte” o de “inferioridad” por razones ideológica, religiosas, color de piel, sexo o simplemente tener una apreciación diferente de ver el mundo, han sido características principal para suponer que los grupos minoritarios sufran algún tipo de trato discriminatorio (mal trato) psicológico así como físico, en su mayoría de veces la discriminación sufrida se da por la drástica toma de decisiones que afectaban directamente y positivamente a estos grupos minoritarios entre los cuales se encuentra las mujeres y su larga trayectoria para conseguir la libertad de sus derechos.

Ámbito Normativo

La Constitución en su artículo 11, numeral 2, establece:



El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

En su artículo 33 de la Constitución establece:

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

En su Artículo 331 del mismo cuerpo legal establece: “es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa”.

En artículo 332 de la Constitución establece:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por



embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho a licencia por paternidad.

Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y 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.

En ese contexto de protección, la Constitución reconoce la ya citada prohibición de despido de mujeres por causa de su estado de gestación y maternidad, así como la prohibición de discriminación relacionada con sus roles reproductivos. Como puede evidenciarse de su simple lectura, el contenido del artículo constitucional tiene una conexión sustancial con el principio de igualdad y prohibición de discriminación, reconocido en la Constitución.

Así también la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo 1, define:

La discriminación en términos análogos a los establecidos en la Constitución; consistiendo la condición de mujer y adicionalmente, la de mujer en estado de gestación una categoría específica, protegida por la prohibición establecida en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución. Del mismo modo, entre las medidas que deben adoptar los Estados para la eliminación de la discriminación en razón del empleo, está reproducida la obligación de prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, busca ampliar la protección de derechos y protege a las mujeres a través la anulación del despido en estado de embarazo y la inclusión al seguro social del trabajo no remunerado en el hogar.



Ventura (1999) nos manifiesta que:

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Sabemos bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

Algunos autores señalan que la existencia de la igualdad se debe en buena medida a la aplicación de mecanismos que generen equidad, los cuales deben ser constantes y periódicos; sin embargo, en la práctica no es fácil salvar estos obstáculos.

La Constitución del Ecuador está inspirada y fundamentada en principios y valores como la libertad, equidad, paz, igualdad, dignidad humana y son éstos los que se van desarrollando a lo largo de nuestra Constitución.

Así también, reconoce que hay grupos en nuestro país que han sido históricamente discriminados, entre los cuales encontramos a las mujeres, y reconoce también las luchas sociales de aquellos grupos, por lo que hay un gran desarrollo en nuestra Constitución en cuanto a los derechos constitucionales a favor de dichos grupos.

Ahora bien analizaremos las acciones afirmativas que son originadas en los Estados Unidos de Norte América ya que desde 1776 su Constitución estableció “la igualdad ante la ley” aun cuando no era aplicada dicha igualdad ente blancos y negros, a



1.16. Firmas del tutor y del responsable de investigación que aprueba el diseño

Cuenca, 27 de Julio del 2017

MARIA CECILIA CEVALLOS VINTIMILLA

Investigador

Tutor: Mgs. Agustín Borja Pozo

Mgs. Diego Francisco Idrovo Torres

Fecha: -----

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____

Asesor Jurídico

Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI..... NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI..... NO........

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO........

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO........

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO........

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI........ NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI........ NO.....

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI........ NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO........

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO........

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO........

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI........ NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI... NO.....

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI.......... NO.....

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI.....

NO..X.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI.....

NO..X.....

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI.....

NO..X.....

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI.....

NO..X.....

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI..X.....

NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input checked="" type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



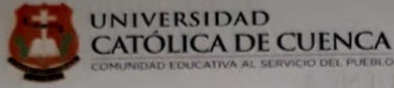
ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input checked="" type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI... ... NO.....

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input checked="" type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI... NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO...

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO...

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO...

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI... NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI. NO.

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI.......... NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI.......... NO.....

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI.......... NO.....

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI.......... NO.....

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI.......... NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI... NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO...

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO...

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO...

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI... NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?

Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI..... NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI

NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input checked="" type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI..... NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI..... NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI..... NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input checked="" type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI NO.....

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI..... NO

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI NO.....

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI NO.....



ENCUESTA

1. ¿Conoce alguna ley o norma que proteja a las mujeres de la discriminación laboral?

SI NO

2. De todos los derechos descritos a favor de la mujer, cuáles Ud. conoce?
Marque con una X

a. A la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación.	<input checked="" type="checkbox"/>
b. A tener igualdad de acceso a las funciones públicas del país y a participar en los asuntos públicos.	<input checked="" type="checkbox"/>
c. A recibir un trato humanizado, evitando la re victimización, teniendo en cuenta su edad, situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias.	<input checked="" type="checkbox"/>
d. A contar con mecanismos eficientes y accesibles para denunciar, a recibir protección judicial inmediata y preventiva, cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.	<input type="checkbox"/>
e. A recibir orientación, asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito, inmediato, especializado e integral, debiendo comprender las diversas materias y procesos que requiera su situación.	<input checked="" type="checkbox"/>
f. A ser respetada en su orientación sexual y/o identidad de género.	<input checked="" type="checkbox"/>
g. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	<input checked="" type="checkbox"/>
h. A recibir educación libre de patrones patriarcales, binarios y heteronormados, estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	<input checked="" type="checkbox"/>



3. Usted ¿conoce si se han basado en medidas legales, en concursos laborales en el que haya participado?

SI.....

NO.....

4. Piensa que la protección legal que actualmente se da a las mujeres en nuestro país, conlleva a una sobre protección legal hacia el género femenino?

SI.....

NO.....

5. ¿Cree usted que la sobreprotección de la ley, nos deja con menos posibilidades de encontrar trabajo estable?

SI.....

NO.....

6. ¿Piensa usted que estas medidas legales nos re victimiza en la sociedad?

SI.....

NO.....

7. ¿Piensa Ud., que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres?

SI.....

NO.....



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL

Yo, Maria Cecilia Peralbo Vintimilla portador(a) de la
cédula de ciudadanía N° 010531229-2 En calidad de autor/a y titular de los derechos
patrimoniales del trabajo de titulación
"Análisis de la discriminación positiva que hace el
código de trabajo a la mujer en la ciudad
de Cuenca" de
conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los
Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de
Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra,
con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la
publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo
dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 02 de Octubre del 2018

F: 