

## Los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el Consejo de La Judicatura De Pichincha

The rights of pregnant and breastfeeding women in the Consejo de La Judicatura De Pichincha

**Gabriela-Anahí Robalino Lucero**    
Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ecuador

### Resumen

A todo ser humano le atañen derechos fundamentales y otros más específicos de acuerdo con su contexto de vida. En ese sentido, durante la maternidad y sus distintas fases a la mujer y a su bebé le corresponden varios derechos constitucionales y otros proclamados en instrumentos internacionales que procuran su cuidado físico y psicológico y el correcto desarrollo del infante. Lamentablemente, las funcionarias de las unidades judiciales del Consejo de la Judicatura de Pichincha enfrentan con frecuencia la falta de reconocimiento y libre ejercicio de sus derechos y garantías, una evidente antinomia si se toma en cuenta que este organismo es el rector de la función judicial y, por consiguiente, defensor de los derechos. De los resultados de la investigación llevada a cabo en las cuatro principales unidades judiciales de la provincia, Iñaquito, Mariscal Sucre, Quitumbe y Rumiñahui, así como en la planta central, se desprende una evidente transgresión de los derechos de las madres y sus hijos. El panorama es desalentador: apenas una unidad judicial cuenta con un lactario aprobado por el Ministerio de Salud Pública desde inicios de 2024 y ninguna tiene una sala lúdica y menos aún una guardería que cumpla con todos los parámetros necesarios para atender a los infantes y asegurar su integridad.

**Palabras clave:** derechos, garantías, constitución, mujeres embarazadas, período de lactancia.

### Abstract

Every human being is bound by fundamental rights and others that are more specific according to the context of his or her life. In this regard, during pregnancy and its different phases, a woman and her baby are guaranteed several constitutional rights and other rights proclaimed in international instruments that ensure their physical and psychological care and the child's proper development. Unfortunately, the female employees of the judicial units of the Consejo de la Judicatura de Pichincha often face the lack of recognition and free exercise of their rights and guarantees, an obvious antinomy if one considers that this body is the head of the judicial function and, therefore, the defender of rights. From the results of the investigation carried out in the four main judicial units of the province, Iñaquito, Mariscal Sucre, Quitumbe and Rumiñahui, as well as in central plant, there is an evident infringement of the rights of mothers and their children. The outlook is discouraging only one judicial unit has a lactation center approved by the Ministry of Public Health since the beginning of 2024 and none has a playroom; even less a nursery that meets all the necessary parameters to care for infants and ensure their integrity.

**Keywords:** Rights, Guarantees, Constitution, Pregnant women, Breastfeeding period.

## Introducción

La Constitución de la República del Ecuador ampara una serie de derechos relacionados con las mujeres embarazadas y en período de lactancia. A raíz de ello, el presente estudio analiza la situación de este grupo de atención prioritaria en el Consejo de la Judicatura de Pichincha, pues al ser el órgano rector de la política pública de la función judicial y al estar directamente relacionado con la legislación nacional e internacional se espera que los derechos no sean vulnerados.

El artículo aborda varios temas que hacen parte de la problemática y que permiten comprenderla desde diversas aristas: derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, grupos de atención prioritaria y especializada, derecho a la intimidad y a la no injerencia arbitraria, derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva, enfoque de género como categoría de análisis, derecho al trabajo y a la no discriminación, derecho al cuidado y a la lactancia materna. De igual forma, se analizó la gestión del Consejo de la Judicatura en las principales unidades judiciales de la provincia de Pichincha sobre casos de violencia institucional y los medios de acción ante vulneraciones de derechos, con la finalidad de brindar al lector un panorama amplio de cómo se maneja esta institución y el ambiente laboral para este grupo de atención prioritaria.

El presente estudio se enmarca en una metodología analítica-crítica y de enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo. El enfoque analítico-crítico implicó no solo describir la situación normativa y empírica, sino también contrastarlas para identificar brechas, tensiones y las implicaciones de estas para los derechos de las mujeres. El objetivo general fue analizar la aplicabilidad de los derechos constitucionales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el Consejo de la Judicatura de Pichincha. Para ello, se respondió a la pregunta: ¿cómo se aplican (o no se aplican) los derechos constitucionales y laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el Consejo de la Judicatura de Pichincha, y qué factores inciden en esta aplicabilidad? Los objetivos específicos incluyeron: 1) identificar el marco normativo y jurisprudencial que protege a este grupo en Ecuador; 2) describir las experiencias y percepciones de las funcionarias respecto al ejercicio de sus derechos en las unidades judiciales y planta central del Consejo de la Judicatura de Pichincha y 3) analizar las barreras y facilitadores para la garantía de estos derechos en dicha institución.

La recolección de información se realizó mediante dos estrategias principales. Primero, una exhaustiva revisión e interpretación de material documental, incluyendo el ordenamiento jurídico ecuatoriano (Constitución, leyes, códigos), instrumentos internacionales de derechos humanos, jurisprudencia de la Corte Constitucional y sentencias relevantes (técnica casuística). Segundo, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas y anónimas con funcionarias y funcionarios de distintas unidades judiciales de Pichincha (Iñaquito, Mariscal Sucre, Quitumbe, Rumiñahui) y de la planta central del Consejo de la Judicatura. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo intencional o por bola de nieve, buscando diversidad de roles (desde personal administrativo hasta cargos jerárquicos) y experiencias dentro de las unidades clave para obtener una comprensión profunda del fenómeno (ver Anexos para la sistematización de entrevistas). El enfoque cualitativo se justifica por la necesidad de comprender las vivencias subjetivas, los significados y las dinámicas institucionales que no son fácilmente cuantificables.

La información documental y testimonial fue triangulada para contrastar el marco normativo con la realidad institucional. Las entrevistas sistematizadas fueron sometidas a un análisis de contenido cualitativo, identificando temas y patrones recurrentes en las narrativas de las participantes para comprender las percepciones sobre sus derechos y las prácticas institucionales. Los hallazgos de esta investigación se presentan de manera detallada en los capítulos subsiguientes y se sintetizan en las conclusiones.

## Derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia

La etapa de maternidad (embarazo, parto, posparto y período de lactancia) conlleva varios retos físicos y psicológicos a lo largo de todas las etapas en vista de que la mujer requiere de mayores cuidados para sí misma como para su bebé. Desde ese momento, el rol de madre queda establecido de por vida e incide en varios aspectos como en la esfera laboral, por ejemplo, conlleva una carga adicional dado que la trabajadora debe gestionar las responsabilidades inherentes a su puesto y, al mismo tiempo, requiere de energías para atender los aspectos vinculados a la maternidad, lo cual genera una atención particular a realizar un análisis

en cuanto a un enfoque de género (Salgado, 2013), conforme a las prerrogativas y luchas constantes que enfrenta la mujer.

Ahora bien, las mujeres, más aún al estar en período de lactancia y con licencia de maternidad, son titulares de derechos constitucionales y de aquellos reconocidos en instrumentos internacionales de derechos humanos (Montero, Romero y López, 2022). En ese sentido, en primera instancia hay que dejar por sentado lo establecido por la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008):

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (art. 332)

Como puede observarse, las embarazadas y en período de lactancia tienen una protección especial que además está en concordancia con lo establecido en el art. 25.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) en cuanto al derecho al cuidado y a la asistencia durante la maternidad y la infancia, derechos inherentes a la persona, tras el resultado de una ardua e incansable lucha y construcción histórica. Al respecto, Ruth García manifiesta que el rol de la mujer dentro de la esfera laboral (*trabajo femenino*) deben enfrentar varias brechas como discriminación y limitaciones en cuanto a sus garantías para la igualdad de oportunidades, como de su capacidad reproductiva. (2021)

En ese sentido, es importante precisar que este derecho tiene un doble campo de acción: por un lado, salvaguarda a la mujer durante toda la etapa de maternidad (incluido parto, postparto o puerperio y lactancia); asimismo, subraya en la protección a niños y niñas e inclusive la DUDH hace énfasis en quienes han nacido durante o fuera del matrimonio y cuando se trata de adopciones. Como se puede observar, el nivel de cobertura de este derecho es amplio y salvaguarda varios escenarios de acuerdo como el ser humano se desarrolla ordinariamente. Más adelante, el texto sirve al lector una serie de tópicos relacionados con la dignidad humana y el correcto ejercicio de protección integral de los derechos de las mujeres en el campo laboral.

La protección de estos derechos se torna aún más relevante si se analiza desde una perspectiva de género. Tal como lo plantea Marcela Lagarde (1996), el género es una construcción social y cultural que asigna roles, atributos y espacios diferenciados a hombres y mujeres, lo que históricamente ha resultado en relaciones de poder desiguales y en la subordinación de las mujeres. En el contexto laboral, esto se traduce en la necesidad de políticas que no solo reconozcan la maternidad, sino que activamente contrarresten las discriminaciones y desventajas estructurales que enfrentan las mujeres al conciliar trabajo y vida familiar.

## Grupos de atención prioritaria y especializada

La Constitución aborda este aspecto en torno a los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria<sup>1</sup>, pero para efectos del presente estudio vale ahondar específicamente en lo que respecta a las embarazadas y en período de lactancia; el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. *La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.*
4. *Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia [énfasis agregado]. (CRE, 2008, art. 43)*

De ahí que la atención prioritaria y especializada se destina para la mujer (en las distintas fases de maternidad), los hijos y las hijas, además que debe reforzarse en los diferentes sectores de la sociedad. En efecto, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (LODCH, 2023) expone que “tendrán protección especial hasta que termine la licencia remunerada o no remunerada de maternidad, paternidad, de adopción

---

<sup>1</sup> Para más información revisar el art. 35 de la CRE.

y de lactancia en todo tipo de contrato o nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado” (art. 29).<sup>2</sup>

La Corte Constitucional también se ha pronunciado sobre el derecho a la protección especial de la mujer en período de maternidad<sup>3</sup> en la Sentencia No. 878-20-JP/24 (2024) emitida por el juez ponente, doctor Alí Lozada Prado. La accionante era funcionaria pública (jueza) bajo relación de dependencia de la provincia de Imbabura y siguió una acción de protección (10333-2019-01025) en contra del Consejo de la Judicatura debido a actos administrativos mal aplicados al haberse suspendido su licencia de maternidad ante el fallecimiento de su hijo recién nacido<sup>4</sup>. El empleador consideraba que ya no tenía derecho a esa licencia, pero sin tomar en consideración las condiciones físicas y psicológicas que en ese momento enfrentaba. Evidentemente, la negligencia cometida por Talento Humano causó graves vulneraciones infraconstitucionales hacia la accionante.

La Corte Constitucional declaró “la vulneración a los derechos a la protección especial como mujer en período de maternidad, a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y a la salud de la accionante” (Sentencia No. 878-20-JP/24, 2024, decisión 2, párr. 26). Esta resolución es fruto de un exhaustivo análisis que parte del derecho a la salud y la falta de empatía del Consejo de la Judicatura al obligar a la funcionaria a reintegrarse a sus labores mientras se resolvía la consulta en sede administrativa sobre la vigencia de su licencia por maternidad:

En el caso particular de la accionante, ella se encontraba recuperándose físicamente de su embarazo y cesárea, así como psicológicamente de la pérdida de su hijo cuando la entidad accionada le requirió que se reintegre a sus funciones a los 26 días del parto. Es decir, la accionante no contó con el tiempo legalmente previsto -12 semanas- para su recuperación después del parto, considerando, además, que no solo debía recuperarse de su parto por cesárea que, al ser una cirugía, podía suponer complicaciones posteriores en su salud, sino, también, de todos los cambios que su organismo sufrió durante su periodo de embarazo para el nacimiento de un nuevo ser humano. De esta manera, *la Dirección Provincial de Imbabura y la Dirección Nacional de Talento Humano vulneraron los derechos fundamentales de la accionante a la protección prioritaria de la mujer en período de maternidad [énfasis añadido], a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y a la salud.* (Sentencia No. 878-20-JP/24, 2024, párr. 49)

Aquel precedente jurisprudencial deja en claro que quienes hacen parte del grupo de atención prioritaria y especializada tienen una protección reforzada en el ámbito laboral; en este caso, se focaliza en la etapa de embarazo, parto y posparto. Por ende, el Estado (el Consejo de la Judicatura como empleador) debe brindar las facilidades necesarias para la recuperación de la mujer a fin de que ella y su bebé reciban la atención adecuada de salud y a su vez garantizar y respetar la tutela judicial efectiva de los derechos y la seguridad jurídica.

Indudablemente, la protección del Consejo de la Judicatura fue nula debido al incorrecto accionar del departamento de Talento Humano y Administrativo, cuyo proceder y vacíos de conocimientos con respecto a los derechos y las obligaciones que atañen a nivel nacional e internacional deja mucho que desear. Sin duda, es preocupante que el órgano rector de la política pública de la función judicial cometa este tipo de vulneraciones cuando en realidad supone ser una entidad que impulsa el ejercicio adecuado de los derechos.

En otro panorama, el Ministerio de Trabajo (2025), cuenta con una Dirección de Grupos de Atención Prioritaria, cuya misión es “prevenir, promover, proteger los derechos laborales de los grupos de atención prioritaria [...] mediante la aplicación y fortalecimiento de la política pública, normativa instrumentos nacionales e internacionales con enfoque de género”, con la finalidad de ofrecer servicios a la ciudadanía que son parte de este grupo de atención prioritaria.

De acuerdo con los servicios que ofrece está la “asistencia y criterios técnicos en temas referentes a grupos de

<sup>2</sup> Sobre la protección especial revisar todo el art. 29 de la LODCH.

<sup>3</sup> Ver párr. 80, pág. 20, de la Sentencia No. 3-19-JP y acumulados en cuanto a grupos de atención prioritaria (en especial mujeres embarazadas y en período de lactancia) y el derecho a la protección especial.

<sup>4</sup> Revisar párr. 3, pág. 29, del voto concurrente de la jueza Alejandra Cárdenas en la Sentencia No. 878-20-JP/24 de la Corte Constitucional.

atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad en materia laboral” (MT, 2025). Esta institución asiste y orienta a quien requiera implementar estrategias para el ejercicio de derechos, así como también la creación y promoción de talleres y cursos. Esta información, se traduce como un intento de crear políticas públicas, pero que en realidad no se ejecutan o no se hace una correcta actuación. Para entender mejor el tema, las políticas públicas<sup>5</sup> de acuerdo a Arévalo Vargas (2007, p.) son:

Son un conjunto de “decisiones formales”, caracterizadas por conductas o actuaciones consistentes y repetidas por parte de aquellos que resultan afectados por las mismas, es decir un conjunto de prácticas y normas (un programa de acción gubernamental) que emanan de uno o varios actores públicos [...] se pueden entender como un proceso que se inicia cuando un gobierno detecta la existencia de un problema que, por su importancia, merece su atención y termina con la evaluación de los resultados que han tenido las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o variar ese problema.

Al respecto, la Secretaría Nacional de Planificación explica de manera sucinta como es el proceso o ciclo de construcción de políticas públicas con cinco pasos que son: 1. identificación y definición del problema; 2 formulación de las alternativas de solución; 3 adopción de una alternativa; 4 implantación de la alternativa seleccionada y 5 evaluación de los resultados obtenidos. Para que este proceso se cumpla es importante plantear metas, al igual que detectar posibles cambios o amenazas para llegar a cumplir los objetivos propuestos o mejorarlos. (2022).

La falta de aplicación de las políticas públicas se refleja por la incorrecta actuación de quienes lo aplican, ya que necesitan analizar dos puntos que complementan la investigación realizada. El primero es resolver problemas concretos y el segundo debe ser orientador la decisión hacia cambios sociales benéficos, sin embargo, no existe una explicación lógica sobre la investigación con la forma de aplicación de la política pública. De igual forma, este problema existe en todas las instituciones y organismos del Estado, que no pueden ejecutar políticas públicas, ni mucho menos políticas internas en beneficio de sus trabajadores.

## **Derecho de las mujeres a la intimidad y a la no injerencia arbitraria**

Los pilares que rigen a este tema radican en la DUDH (1948) y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1996), sobre todo en los art. 12 y 17, respectivamente. Ambos instrumentos mencionan que nadie debe ser objeto de intervenciones o ataques no justificados o no autorizados en aspectos personales como la vida privada, la familia, el domicilio, la correspondencia y mucho menos vulnerar la honra de las personas.

Ahora bien, la Corte Constitucional recopiló la información de casos de acciones de protección —a través de la revisión de causas— sobre actos en los que se ha culminado la relación laboral de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. A partir de la Sentencia No. 3-19-JP y acumulados de la Corte Constitucional párr. 25 (2020, p. 6) del 5 de agosto de 2020, este organismo realizó un análisis sobre la problemática con el fin de emitir un pronunciamiento y generar un precedente jurisprudencial; de ahí que el juez ponente, Ramiro Ávila Santamaría, menciona lo siguiente:

Por el derecho a la intimidad, las mujeres pueden guardar reserva sobre sus planes de vida, su situación de embarazo, sobre su salud y sobre cualquier condición que crean importante reservarse de comunicar. La notificación del embarazo permite que las personas obligadas cumplan con su responsabilidad, pero *las mujeres pueden, por las razones que crean, decidir el momento de la notificación.* [énfasis añadido] El derecho a la intimidad es violado cuando el Estado o los particulares, por ejemplo, cuando se pregunta a las mujeres sobre sus planes de matrimonio o embarazo, solicitan pruebas de embarazo, divulgan el historial médico de la trabajadora, o cuando el uso de dicha información condiciona el ejercicio de otros derechos como el trabajo. (Sentencia No. 3-19-JP y acumulados, 2020, párr. 66-67)

La intimidad y la no injerencia arbitraria como derechos aglutinan varios aspectos relacionados a la protección de la información personal, los espacios privados (vigilancia, correspondencia) y la autonomía personal y familiar (toma de decisiones), todos vinculados con el art. 66 de la Constitución. Al respecto, existe una guía llamada AIPEO, orientada a integrantes de los equipos de salud para los servicios de

---

<sup>5</sup> Ver art. 85 CRE. Sobre las políticas públicas

anticoncepción inmediata posevento obstétrico, es decir, está previsto para “ampliar, mejorar el acceso a métodos anticonceptivos luego de un parto, cesárea o aborto poniendo en énfasis en la oferta y colocación de los métodos de larga duración antes del alta” (2022), cuyo objetivo final es la igualdad de género, así como garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población.

Esta guía busca ayudar a las mujeres a ejercer y decidir mejor sobre sus derechos referentes a la salud, con la ayuda de los servicios y equipo médico, para que exista una cobertura y protección amplia, tanto para el derecho a la anticoncepción como para el derecho a la concepción y embarazo en todas sus fases, incluyendo un monitoreo y posibles riesgos para la vida que está por nacer, donde se cuenten con las mismas garantías y acompañamiento por los agentes de salud y el Estado.

## **Derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva**

En lo que concierne a la libertad, la CRE (2008) contempla las “decisiones libres, responsables e informadas sobre su salud sexual y vida reproductiva y a decidir cuándo y cuantas hijas e hijos tener” (art. 66.10). Es un derecho que también está adscrito a otros como el derecho a la vida, a la libertad, a la educación, al trabajo, por nombrar algunos. Con relación a los tres primeros existe una gama de tópicos, pero entre los más relevantes resalta la promoción de la información para acceder a una planificación familiar eficaz; es decir, sobre métodos anticonceptivos modernos y confiables, enfermedades de transmisión sexual y gestacionales, embarazo y aborto libre y seguro. Al respecto, la Sentencia No. 3-19-JP y acumulados (2020), en el párrafo 58, indica que:

El derecho a la salud sexual y a la salud reproductiva respecto de personas trabajadoras impone tres obligaciones específicas: respetar, proteger y cumplir. La obligación de respetar exige que el Estado como empleador se abstenga de injerir directa o indirectamente en el ejercicio del derecho a la salud sexual y reproductiva en el trabajo, o de promulgar leyes y políticas que obstaculicen su acceso. La obligación de proteger requiere que el Estado adopte medidas para evitar que terceros, entidades públicas o personas, limiten, restrinjan o anulen el disfrute del derecho a la salud sexual y reproductiva en el contexto laboral. Por último, la obligación de cumplir requiere que el Estado adopte medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales, promocionales o de otra índole para dar plena efectividad al derecho a la salud sexual y reproductiva. En este caso en concreto, como parte del Estado, la Corte Constitucional desarrolla mediante esta sentencia el alcance y el contenido de algunos de estos derechos. Estas obligaciones específicas no excluyen la adopción de otras medidas generales que fueren necesarias y no previstas en esta sentencia para hacer efectivos estos derechos.

A la esfera laboral le concierne un carácter especial sobre estos derechos dado que hay mayor probabilidad de vulneración por cuestiones de género: la lucha constante por la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, la estabilidad laboral, el cuidado y la protección especial y demás situaciones analizadas en los siguientes puntos. Una de las tantas formas de vulneración se visualiza al momento en que el empleador extraoficial o presuntamente impone la condición de no embarazos; también, cuando no otorga permisos para controles médicos durante el embarazo, parto, posparto y lactancia; asimismo, al disminuir la remuneración o desvincular totalmente a la trabajadora durante cualquier fase de la maternidad en la que se encuentre.

Es importante también tomar en cuenta otro tipo de enfoque, referente a este derecho, la OPS y OMS establecen que la salud sexual y reproductiva es:

un estado de bienestar físico, mental y social en relación con la sexualidad, la cual no es la ausencia de enfermedad, disfunción o incapacidad [...] requiere un enfoque positivo y respetuoso de la sexualidad y de las relaciones sexuales, así como la posibilidad de tener experiencias placenteras y seguras, libres de toda coacción, discriminación y violencia. (2025)

Al respecto, este derecho busca garantizar que todas las personas tengan acceso a métodos anticonceptivos modernos, seguros, confiables y preferidos al igual que la eliminación de la transmisión vertical de enfermedades infecciosas y del aborto inseguro, que a su vez refuerza una gran cantidad de derechos entre ellos, el derecho a la vida y la libertad, en concordancia con lo que establece la Declaración de los Derechos Sexuales (WAS). Por lo tanto, el Estado tiene el deber de siempre ofertar y garantizar que este derecho se cumpla, en todas las ramas de la administración pública, instituciones públicas y privadas, sin

importar la condición económica o social.

La resolución de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH) de fecha 16 de marzo del 2021, sobre el caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala es un claro ejemplo sobre la importancia del ejercicio de este derecho y el papel negligente del Estado. Este caso hace referencia a 34 personas que viven o vivieron con VIH, dentro de este grupo de personas dos mujeres estaban embarazadas, estas madres durante la búsqueda de atención médica y tratamientos sufrieron actos de discriminación por razón de género, por lo que el Estado guatemalteco fue responsable de violar los derechos a la salud, a la vida, a la integridad personal, no discriminación y protección judicial, por incumplir con su deber de brindar una atención y un tratamiento adecuado a las víctimas, así como por el riesgo de transmisión vertical del virus a sus hijos.

## Derecho al trabajo sin discriminación

Para efectos del estudio es fundamental profundizar en la influencia que tienen la jurisprudencia y los instrumentos internacionales sobre el derecho al trabajo y la no discriminación de las mujeres embarazadas y en período de lactancia<sup>6</sup>. Al respecto, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (2025) hace hincapié en que es un derecho el poder laborar sin discriminación alguna y, por ende, el empleador no debe bajo ningún concepto tomar decisiones incentivadas en el color de la piel, las creencias religiosas, el sexo y sus aspectos vinculantes —género, identidad, orientación, embarazo—, la discapacidad, la nacionalidad ni la formación genética.

Por su parte, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979) proporciona en su art. 11 medidas adecuadas para hacer frente a este tipo de situaciones en el ámbito laboral con el fin de que mujeres y hombres mantengan las mismas condiciones y priorizar con mayor ahínco los derechos vinculados al matrimonio, la salud o la maternidad. De ahí que se establezcan, por ejemplo, sanciones por despido y licencias de maternidad con sueldo.

Estándares aún más precisos sobre la protección del empleo y la no discriminación lo determina la Organización Internacional del Trabajo (C183-Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, art. 3) de la siguiente manera:

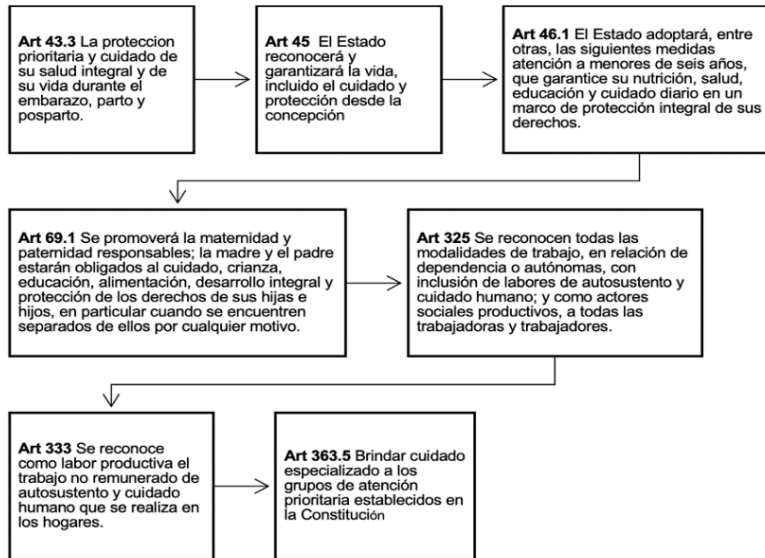
1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Un aporte importante en lo que respecta al estereotipo, el perjuicio y la discriminación en el contexto laboral latinoamericano lo hacen Martínez y Camacho (2017), quienes visibilizan la cruda realidad que enfrentan las mujeres al verse inmersas en actitudes de acoso, diferencia salarial, expectativas inherentes al género, roles de familia, entre otros que impactan física y psicológicamente. Además, las autoras ponen de manifiesto que resulta sumamente complejo encontrar investigaciones similares enfocadas en Latinoamérica, hecho que sin duda prevé la falta de seriedad que se le da al tema inclusive desde el mismo Estado.

Ecuador no es la excepción, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2025), sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), indica que entre el período de mayo del 2024 y 2025 el 5,0% de las mujeres de la población económicamente activa (PEA) estuvieron en desempleo, mientras que el porcentaje 3,5 % para los hombres.(Figura 1).

<sup>6</sup> Corte Constitucional Sentencia No. 3-19-JP y acumulados párr. 72-75.

Figura 1. Tasa de desempleo según sexo Nacional. Tomado de INEC (mayo, 2025), pp. 40



Los datos ponen en evidencia una realidad latente que deja a entrever posibles vulneraciones de derechos. En ese sentido, es fundamental analizar los derechos de las mujeres en el trabajo y determinar cuál es el alcance que realmente tienen en las embarazadas y quienes transitan por el período de lactancia:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, *el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos* [énfasis añadido]. (CRE, 2008, art. 332)

Por su parte, el Código del Trabajo (2020) determina en su art. 195.1 la prohibición de despido de las trabajadoras en proceso de embarazo o relativo a la gestación y maternidad, aspecto aplicable al sector público y privado. Asimismo, es menester hacer énfasis en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y en el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ), normativas que le atañen directamente al Consejo de la Judicatura como entidad estatal: la LOSEP (2016) indica que la vigencia del contrato de la embarazada “durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley” (art. 58); por su parte, el COFJ (2023) determina sobre el ingreso a la función judicial que “propenderá a la paridad entre mujeres y hombres a través de los procedimientos establecidos en este Código” (art. 52).

La LOSEP recoge varias modalidades contractuales, entre las más comunes en las instituciones públicas y el Consejo de la Judicatura de Pichincha resaltan el nombramiento definitivo, el provisional, el de libre nombramiento y remoción y el contrato de servicios ocasionales. Precisamente, Villavicencio (2020) realiza un estudio sobre el tema interesante enfocado en el régimen laboral ecuatoriano de las empresas públicas y aquellos parámetros y diferencias con el sector privado. Enfatiza que, a fin de cuentas, el servidor público se desempeña en sus labores en función de la categoría y el tipo de contratación y siempre en beneficio de la administración pública.

Para contar con una mejor comprensión sobre cómo incide el tipo de nombramiento en los derechos de las embarazadas cabe acudir a la Sentencia 2006-18-EP/24 (2024). El juez ponente, Alí Lozada Prado, realizó un análisis importante a partir de una acción extraordinaria de protección y de ello se desprende que la Corte haya declarado la vulneración del derecho al trabajo (protección laboral reforzada para mujeres embarazadas) de una funcionaria pública en estado de embarazo que desempeñaba sus funciones con un nombramiento provisional y bajo el régimen de la LOSEP, pero fue despedida a los seis meses de gestación. Es a raíz de este contexto que se equipara inclusive las condiciones del contrato de servicios ocasionales con los del nombramiento provisional:

Ante estos dos escenarios, la Corte advierte que los nombramientos provisionales –al igual que los



contratos de servicios ocasionales— en general no se emiten respecto de cargos de dirección política, estratégica o administrativa, por lo que su emisión no afecta de manera grave a la auto-organización de la administración pública. En cuanto al objetivo de tener a la persona con mejores resultados en la institución para garantizar un servicio público de calidad, en el presente caso, tal propósito no se ve afectado pues podría reubicarse a la mujer embarazada en otro cargo con las mismas condiciones, sin que esto comprometa necesariamente la calidad del servicio público. Asimismo, como se mencionó en líneas anteriores, *la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas permite el ejercicio del derecho al trabajo y los demás derechos que se derivan de este, para garantizar a su vez, una vida digna* [énfasis añadido] En consecuencia, esta Corte debe fallar, en el presente caso, en el mismo sentido que en el supuesto de los contratos ocasionales pues garantizar la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, en periodos de maternidad y lactancia con nombramientos provisionales, en ambos casos en general, no afecta de manera grave los valores de la administración pública y del ingreso al servicio público. En consecuencia, las instituciones públicas no deben desvincular a mujeres embarazadas, en periodos de maternidad o lactancia con nombramiento provisional, garantizando el derecho al trabajo, en las mismas condiciones, hasta que concluya la licencia por lactancia. (Sentencia 2006-18-EP/24, 2024, párr. 54)

Lo expuesto demuestra que los derechos de las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia deben garantizarse sin que en ello tenga injerencia la modalidad contractual ni el régimen laboral. En resumen, existe una protección reforzada, pues el Estado tiene la obligación de asegurar el libre ejercicio de los derechos de este grupo de atención prioritaria.

## Derecho al cuidado

El derecho al cuidado<sup>7</sup> es universal y cualquier persona puede reclamar su vulneración en función del alcance que le corresponda. Entonces, por ejemplo, a las embarazadas les conciernen varios aspectos relacionados a la salud sexual y reproductiva, a no ser discriminadas, a la intimidad, a la lactancia y a contar con protección especial (López, Quishpe y Vilela, 2023). En otras palabras, el derecho al cuidado aglutina varios otros conexos.

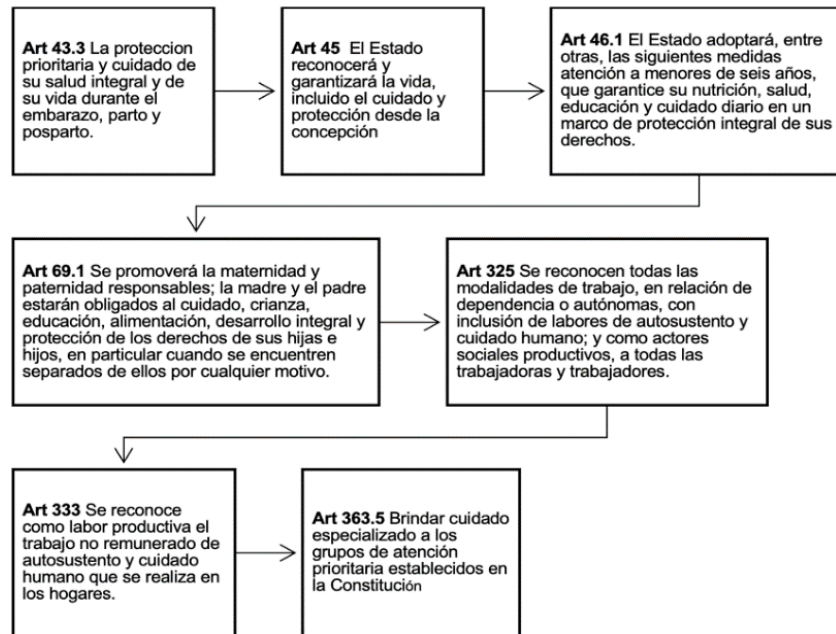
En cuanto a la acción de cuidado enmarcada entre el derecho y el trabajo, Montañó y Calderón (2010) proponen una trilogía con relación a los titulares y bajo tres escenarios: 1) el cuidado, 2) las cuidadoras y 3) los cuidados. Por supuesto, en todos los casos hay que tener presente los aspectos sociales, económicos, laborales, entre otros. Con respecto al primer escenario, el cuidado es un elemento que se concentra en el Estado, su papel garantista de derechos, el rol que tiene en la administración pública y las distintas funciones. Su labor se cristaliza por medio de la promoción y la regulación de políticas públicas con la finalidad de brindar herramientas de protección y amparo de derechos universales, especialmente a los grupos de atención prioritaria como son adultos mayores, discapacitados, niños, niñas, adolescentes, mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Sobre los dos siguientes escenarios, las cuidadoras y los cuidados<sup>8</sup> engloban a las mujeres en estado de maternidad —sea embarazo, parto, posparto o lactancia— y el rol que tienen sus hijos durante el estado de gestación o como recién nacidos. Se analizan en conjunto por la interacción y las necesidades especiales que conllevan en función de la etapa por la que transita la mujer. De acuerdo con la normativa, el derecho al cuidado recoge varios aspectos sobre el alcance de la protección a nivel constitucional expuesto en la Figura 2.

7 Ver párr. 117-118, pág. 30, de la Sentencia No. 3-19-JP y acumulados de la Corte Constitucional.

8 Ver párr. 119-131 de la Sentencia No. 3-19-JP y acumulados de la Corte Constitucional sobre el contenido y el alcance, así como el obligado o la obligada del derecho al cuidado.

Figura 2. Derecho al cuidado en la Constitución del Ecuador



Fuente: Adaptado de CRE (2008).

Vale acotar que el derecho al cuidado está estrechamente relacionado con el *Sumak Kawsay* por medio de dos principios, aunque ciertamente esta cosmovisión no la defina como tal:

Uno de los principios que sustentan el *Sumak Kawsay* es el de relacionalidad. Por este principio, la vinculación entre todos los componentes de la realidad permite la vida, como un tejido: *el ser humano no es más que una hebra del tejido cósmico; es un elemento más del sistema de vida. Todos los seres vivos son elementos esenciales del tejido cósmico que es la vida. La misión del ser humano es el mantenimiento de las relaciones y del equilibrio que generan la vida.* [énfasis añadido].

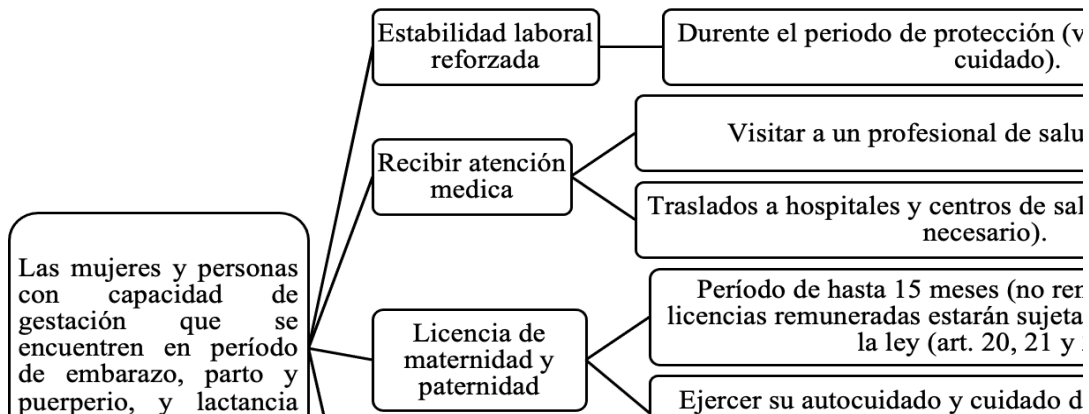
Otro principio que se deriva del *Sumak Kawsay* es el de reciprocidad, por el que una persona tiene correspondencia mutua con otra y debe dar o recibir según sea la situación. En palabras de una mujer indígena, “en la cosmovisión indígena, se entabla una relación de respeto mutuo”. Toda vida, como la Pachamama, porque abriga, alimenta, da trabajo, brinda alegría, “hay que cuidarla, hay que quererla”. (Sentencia No. 3-19-JP y acumulados, 2020, párr. 106-107)

Los aportes proporcionados por la Corte Constitucional dan luces para entender de una manera más amplia el derecho al cuidado. En todo caso, para contar con una comprensión aún más completa es factible acudir a la LODCH (2023), cuyo objetivo es:

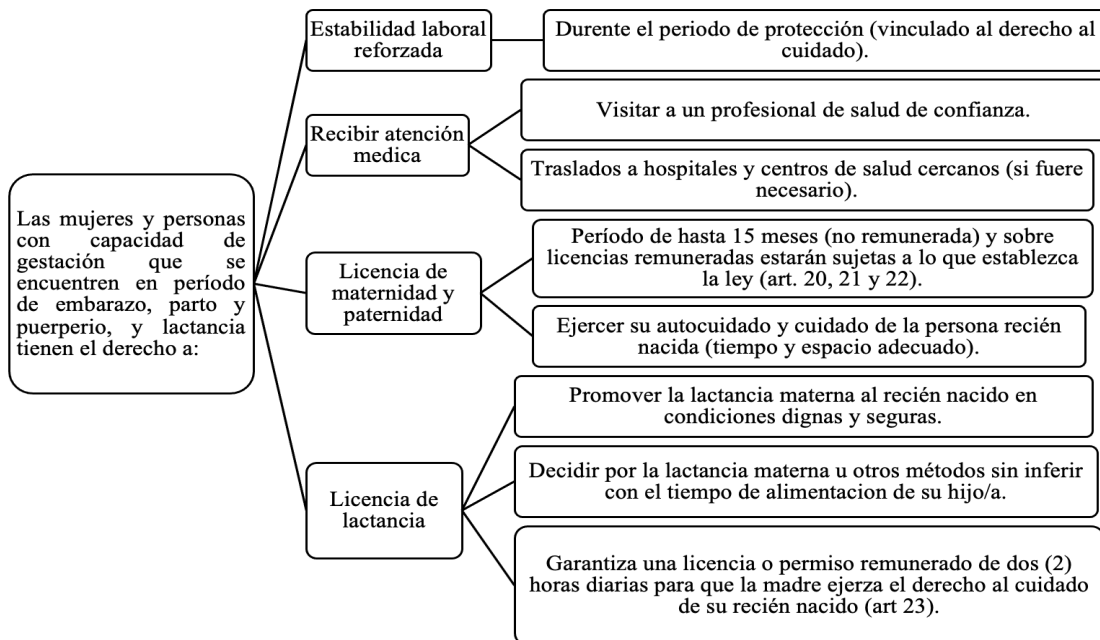
Tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de las personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, otros miembros de su familia directa que componen los diferentes tipos de familia, que de manera evidente necesiten su cuidado o protección, a fin de garantizar su ejercicio pleno, en cumplimiento a la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia. (art. 1)

De la LODCH se desprende que el cuidado es un derecho humano que concierne el cuidar, autocuidarse y ser cuidado y, por ende, le atañen varios derechos y principios como lo indica el art. 11: la responsabilidad compartida entre padres, familia, sociedad, las esferas estatales y laborales. Esta última engloba una serie de aspectos que en conjunto establecen las condiciones necesarias y a su vez garantizan otros derechos de las trabajadoras (Figura 3 y 4).

**Figura 3.** Derecho al cuidado en el entorno laboral. Adaptado de la LODCH (2023), art. 13.



**Figura 4.** Derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral. Adaptado de la LODCH (2023).



Lo expuesto pone en evidencia la necesidad institucional y estatal de positivizar en una ley el derecho al cuidado. La LODCH (2023) recopila así todos los elementos que se desprenden de este derecho y, entre otros, resaltan los siguientes: 1) las licencias de maternidad y paternidad remuneradas y no remuneradas, enfatizando en la inclusión cuando se trata de madres y padres adoptivos; 2) la licencia de lactancia, que incluye varios aspectos de índole internacional (mayor detalle se expone en el siguiente apartado); 3) las salas de apoyo de lactancia materna; 4) los servicios de cuidado infantil financiados con recursos públicos o privados.

La Ley promueve además medidas para crear modelos, protocolos y programas con la finalidad de reforzar redes comunitarias nacionales e internaciones para impulsar el derecho al cuidado en igualdad de condiciones, con enfoque de género y con énfasis en elementos como el derecho y el deber a cuidar. Es importante tomar en cuenta que la creación y publicación de la LODCH ampara derechos y aspectos que han sido propuestos y fomentados en instrumentos, convenios y comisiones internacionales y, por lo tanto, constituye una guía básica de soporte de la Constitución para la tutela, la protección y las garantías de derechos relacionados principalmente con la esfera laboral pública y privada.

## Derecho a la lactancia materna

La lactancia materna constituye un método trascendental de supervivencia y salud como un medio más idóneo para asegurarle una adecuada nutrición tanto para el lactante como para la madre<sup>9</sup> porque es:

Segura y limpia y contiene anticuerpos que protegen de muchas enfermedades propias de la infancia. Además, suministra toda la energía y nutrientes que una criatura necesita durante los primeros meses de vida, y continúa aportando hasta la mitad o más de las necesidades nutricionales de un niño durante la segunda mitad del primer año, y hasta un tercio durante el segundo año. (Organización Mundial de la Salud, 2024, párr. 2)

Marquis (2005) concluye en su estudio sobre la lactancia materna y el impacto en el desarrollo emocional y psicosocial infantil que son varios los factores internos y externos que influyen en el lactante como aspectos biológicos (la predisposición y salud de la madre y del lactante), ambientales, nutricionales, entre otros. El análisis demuestra las diferencias que existen en dos grupos: aquellos amamantados con leche materna y quienes mantuvieron otro método de alimentación como, por ejemplo, fórmula.

Tanto el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la OMS (2018) han incursionado en la promoción de este derecho por medio de la *Guía para la aplicación, protección, promoción y apoyo de la lactancia natural en los centros que prestan servicios de maternidad y neonatología* (, p. 12). El documento busca incentivar la estricta aplicación del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y las resoluciones conexas de la Asamblea Mundial de la Salud encaminadas a promocionar prácticas y servicios relacionados con la lactancia materna, el desarrollo del lactante y la madre.

Por supuesto, de la salud y el bienestar de la madre y del lactante se desprende el adecuado desarrollo físico, aspecto que Borre, Cortina y González (2014) lo subrayan al mencionar la importancia de socializar información sobre la lactancia materna exclusiva y los métodos de amamantamiento con el fin de asegurar el correcto crecimiento de los hijos. Ahora bien, a partir de la teoría de los derechos humanos, la lactancia puede categorizarse en diversas ramas del derecho:

Como derecho civil, a propósito de un ejercicio de libertades y decisiones sobre la vida privada, personal y familiar. Por vincularse la lactancia con la salud y los derechos a la salud sexual y reproductiva, por seguridad alimentaria o por su impacto para reducir la desnutrición y erradicar la pobreza, podría categorizarse como un derecho de los económicos, sociales y culturales. A propósito de que la lactancia tiene impacto tan importante en la protección ambiental... constituye un derecho colectivo o difuso. En todo caso, no es necesario excluir el derecho a la lactancia de una categoría de derechos humanos para encasillarlo en otra, igualmente se aprecia su verdadera importancia e impacto social. (García, 2019, pp. 332-333)

Es indispensable asimismo tomar en cuenta lo establecido en la normativa nacional sobre el derecho a la lactancia y su impacto en la esfera laboral para analizar y corroborar con experiencias reales su correcta aplicación en el Consejo de la Judicatura. A fin de cuentas, la CRE (2008) determina en sus art. 43 y 332 que el Estado tiene el deber de garantizar los derechos de las mujeres durante su período de lactancia.

De ahí que el Ministerio de Salud Pública (MSP, 2024) impulse la implementación de salas de apoyo a la lactancia materna<sup>10</sup> o lactarios<sup>11</sup>: hasta 2019 se registraron 52 entidades públicas y privadas que son parte de la iniciativa promulgada en todo el territorio ecuatoriano con miras a potenciar la alimentación y el desarrollo de los menores de dos años. La premisa radica en concientizar sobre la relevancia que tiene la lactancia materna natural para el desarrollo del bebé y el cuidado de la madre, aspecto que tiende a ser subestimado en la sociedad.

En 2024, se expidió un Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2024-0000 entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud Pública, con la finalidad de expedir el reglamento para la implementación, adecuación

<sup>9</sup> Sobre la lactancia materna ver párr. 82-88, pág. 21, de la Sentencia No. 3-19-JP y acumulados de la Corte Constitucional.

<sup>10</sup> Ver Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2024-0000, las salas de apoyo a la lactancia materna con ambientes o espacios higiénicos y acondicionados, en donde las madres que ejercen la lactancia materna y durante la jornada laboral o académica, puedan amamantar y/o extraer su leche materna y conservarla adecuadamente (según las recomendaciones o parámetros) para que, con posterioridad, su hijo o hija pueda ser alimentada de forma segura. (2024)

<sup>11</sup> Ver datos del MSP sobre la aprobación de lactarios en las instituciones públicas y privadas en <https://www.salud.gob.ec/lactancia-materna/>

y uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en los centros de trabajo del sector público y privado y su instructivo, para definir acciones, adicionalmente establece los tipos de lactancia materna que son:

**Lactancia materna exclusiva**

Consiste en dar al lactante únicamente leche materna; es decir, no se deben dar otros líquidos (incluyéndose agua), tampoco dar alimentos sólidos, considerando la excepción de la administración de soluciones de rehidratación oral o de vitaminas, minerales o medicamentos en forma de gotas o jarabes. Se la recomienda hasta los primeros seis (6) meses de vida del lactante.

**Lactancia materna predominante**

Significa que el proceso predominante de alimentación del lactante es a través de la leche materna (incluida la leche extraída o de nodriza). El niño o niña puede recibir además líquidos como agua y bebidas a base de agua, jugos de fruta, líquidos rituales y sales de rehidratación oral, gotas o jarabes (vitaminas, minerales y medicamentos prescritos). (2024, pp. 7)

Bajo la Coordinación Nacional de Nutrición se elaboraron las normas para la implementación y el funcionamiento de lactarios institucionales en el sector público y privado (Tabla 1). El propósito es brindar recomendaciones a las madres sobre la correcta extracción, recolección y almacenamiento de la leche y a su vez garantizar que el niño o niña acceda a este beneficio dentro de las instituciones.<sup>12</sup>

| Aspectos                   | Especificaciones   |
|----------------------------|--|
| <b>Espacio y ubicación</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Área no menor a diez metros cuadrados (10m<sup>2</sup>)</li> <li>• Disponibilidad de tomacorriente</li> <li>• Ubicación accesible (entre el primer o segundo piso)</li> </ul>   |
| <b>Privacidad</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente tranquilo y privado, que permita a las madres estudiantes o trabajadoras la posibilidad de extraer su leche en forma relajada, sin interferencias externas.</li> <li>• El área física del lactario debe ser independiente del baño</li> </ul>  |
| <b>Equipamiento</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa y un sillón que permita a las madres la posibilidad de extraer su leche cómodamente sentada.</li> <li>• Refrigeradora con termómetro para almanecenar la leche extraída durante su jornada (Monitoreo diario de temperatura no mayor 3°C)</li> <li>• Lavado (Jabón líquido y toallas desechables)</li> <li>• Envases para la recolección y almacenamiento de lecha</li> <li>• Espacio o máquina para esterilizar los envases.</li> </ul> |

Tabla 1. Requisitos generales para la implementación de lactarios. Adaptado de MSP (2011).

Sin duda, la instalación y el funcionamiento de las salas de lactancia en los centros de trabajo tanto en el sector público como en el sector privado es una iniciativa de gran envergadura que impulsa el Estado. Pero claro, ello no exime ni soslaya tantos otros retos compartidos que tiene el Estado, el empleador y la trabajadora al momento en que se reincorpora a sus actividades tras cumplir su licencia de maternidad y las condiciones que debe enfrentar durante su período de lactancia.

**Perspectiva de género**

Como se ha visto en los anteriores acápite la perspectiva de género es visible, como una reestructuración progresiva de los derechos humanos. Judith Salgado explica el enfoque de género desde un aspecto personal,

<sup>12</sup> Ver art. 26 de la LODCH sobre las salas de apoyo de lactancia.

dentro del cual expone las diferentes alternativas que se pueden aplicar para reconfigurar la organización social, política, económica y cultural, en razón del constante debate entre las relaciones de poder de hombres y mujeres que se entrelazan. Para Marcela Larde (1996, p.1 ):

Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad. Una humanidad diversa democrática requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad y vivir en la democracia genérica.

La autora menciona que la perspectiva de género se ha convertido en una categoría de análisis para promover los derechos humanos, que tiene como fuente principal el cumplimiento de la igualdad formal y material, estableciendo redes de comunicación, aprendizaje, participación política con la aplicación de mecanismos institucionales para promover que entre hombres y mujeres existen diferencias, y esas mismas se convierten en elementos para beneficio de los dos sectores. Esto tiene relación con la Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector Público, que fue instaurado en 2024, cuyo artículo 3 numeral 2 establece:

Enfoque de género: Permite comprender la construcción social, cultural de roles y prácticas entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, discriminación, amenaza y vulneración de derechos, y que convoca a modificar creencias, valores y principios, para construir relaciones sociales diferentes que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas.

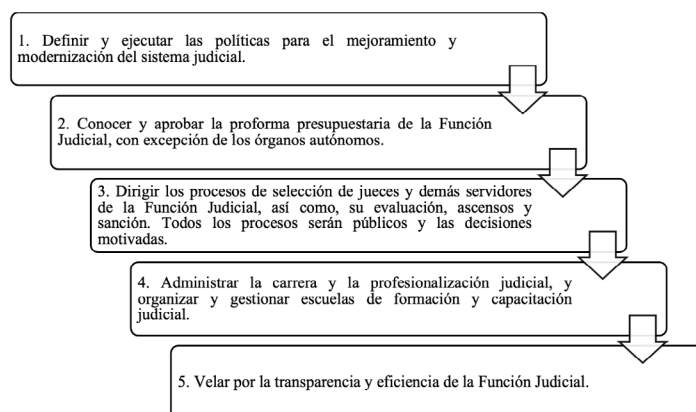
Esta norma recoge directrices técnicas internas y externas enfocadas en entidades del sector público que tienen como objeto entablar un plan de igualdad de género institucional, asimismo, como la implementación de políticas públicas y mecanismos de participación ciudadana. Bajo esta línea García (2021, pp. 104.) menciona que “bajo el principio de la indivisibilidad de los derechos humanos, el análisis de género debe incluir una mirada interdisciplinaria e intersectorial para comprender la situación de las madres trabajadoras que enfrentan desafíos [...] para mantener sus ingresos”.

**Un enfoque de género sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia implica en primer lugar, reconocer la discriminación estructural que las mujeres enfrentan desiguales específicas derivadas tanto de su condición biológica, como de los roles sociales asignados por la sociedad. Este enfoque busca diseñar políticas públicas y normativas específicas para garantizar que se respeten, protejan y se promuevan los derechos, así como también la promoción de la igualdad de oportunidades, mejoramiento de las condiciones laborales dignas, sin represalias por su maternidad.**

Gestión del Consejo de la Judicatura en las principales unidades judiciales de Pichincha

El Consejo de la Judicatura “es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial” (CRE, 2008, art. 178). Las funciones que le corresponden a esta entidad las detalla la Figura 6.

**Figura 5.** Funciones del Consejo de la Judicatura. Tomado de la CRE (2008), art. 181.



Pese a que el Consejo de la Judicatura es el órgano principal de la función judicial, al momento enfrenta problemas presupuestarios y de diversa índole que le limitan a cubrir las necesidades inherentes a su gestión. Con la finalidad de develar esta realidad se realizaron varias entrevistas en las cuatro unidades judiciales más concurridas de Pichincha, así como en la planta central, en las que se recopiló información de funcionarias y funcionarios públicos de distintos rangos y departamentos administrativos. Para analizar la gestión del Consejo de la Judicatura respecto a los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, es útil distinguir los tipos de discriminación que pueden presentarse, tal como lo sugiere la literatura especializada y las observaciones de los revisores. Estos tipos son: i) *discriminación directa*: cuando una norma, política o acto explícitamente trata de forma desfavorable a una mujer por razón de su embarazo o maternidad; ii) *discriminación indirecta*: se produce cuando una norma, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica de manera desproporcionada a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, a menos que dicha norma, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados; iii) *discriminación estructural*: se refiere a las desventajas sistemáticas y arraigadas que experimentan las mujeres debido a patrones culturales, sociales y organizacionales que, a menudo de forma implícita, limitan sus oportunidades o el ejercicio de sus derechos, como la falta de infraestructura de cuidado o la persistencia de culturas laborales que no facilitan la conciliación.

Al largo de este capítulo, se examinarán diversas situaciones y testimonios que pueden ser interpretados a la luz de estas categorías, evidenciando las múltiples formas en que los derechos de este grupo pueden ser vulnerados. Se evidenciaron graves vulneraciones de derechos para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en las principales unidades judiciales de Pichincha, en razón de varios aspectos que provocan que la institucionalidad se encuentre en crisis.

## Departamento de Talento Humano de la Dirección Provincial de Pichincha

Las entrevistas realizadas en el Departamento de Talento Humano de la Dirección Provincial de Pichincha (DTHDPP o Talento Humano) fueron trascendentales para comprender el proceso establecido en la institución ante un embarazo y durante el período de lactancia de las trabajadoras. Entonces, el primer paso consiste en que la colaboradora comunique por correo institucional a este departamento sobre su situación de maternidad para tomarla en consideración como parte del grupo de atención prioritaria; por supuesto, debe adjuntar los respaldos correspondientes, por ejemplo, el certificado médico. De ese modo, se determinan los derechos que legalmente le corresponden como, entre otros, el tipo de licencia.

El Consejo de la Judicatura otorga 84 días por licencia de maternidad equivalente a 12 semanas, tal como lo dispone la LOSEP (art. 24), contados a partir del nacimiento del bebé (si nace en días no laborables o feriados también se cuenta para la licencia). Al cumplirse este periodo, en el día 85, la madre debe entregar un formulario interno para acceder a su licencia por lactancia y en el cual tiene que detallar el horario que va a utilizar para tal efecto, tomando en cuenta que la LOSEP (2016) dispone que “tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad” (art. 33).

La licencia de lactancia no ha sido regulada por la ley sino más bien a partir de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional<sup>13</sup> y se encuentra reglamentada a través del Acuerdo Ministerial 0266-2018 (arts. 9-10) del MSP, conforme a las atribuciones conferidas por la CRE (2018) en el art. 154, num. 1, y el art. 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE, 2018).

Ahora bien, de las entrevistas realizadas llama la atención que las funcionarias deban necesariamente tener un horario previamente establecido para la lactancia, hecho que depende de varios factores como la unidad judicial, el puesto de trabajo, la carga laboral y la coordinación con el equipo. Estos son aspectos que inciden en el libre ejercicio del derecho a la lactancia y, en consecuencia, transgreden otros vinculados a esta doble titularidad que atañe a la mujer y a su hijo o hija, lo cual, es una clara muestra de una forma de discriminación estructural, ya que este organismo no actúa de manera diligente frente a las necesidades que enfrentan este grupo de atención prioritaria.

---

13 Ver pp.65-68 de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional.

Al respecto como forma de solución el artículo 4 del Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2024-0000 establece la responsabilidad que tienen las Unidades de Administración del Talento humano, dentro del cual establece 3 puntos clarísimos que pueden fortalecer al Consejo de la Judicatura, estos son:

1. Poner en conocimiento de la Coordinación General Administrativa Financiera del centro de trabajo, o quien hiciere sus veces, el listado de las posibles usuarias de las salas de apoyo a la lactancia materna, a fin de garantizar su acceso adecuado y oportuno.
2. Mantener un registro pormenorizado de gestantes y en período de lactancia materna, así como del uso de las salas de apoyo a la lactancia materna; de acuerdo a la forma y términos señalados en el anexo 1 del presente Reglamento.
3. Controlar el funcionamiento y el buen manejo de los equipos y bienes que se encuentren en las salas de apoyo a la lactancia materna.

De igual forma, en los artículos siguientes del Acuerdo Interministerial, establece las formas de uso de los lactarios, así como las sanciones que pueden enfrentar a través de la Contraloría General del Estado. En consecuencia, la administración pública ha interpuesto las herramientas para que las demás instituciones y organismos del Estado puedan gestionar la ejecución y garantizar los derechos de las funcionarias públicas.

## **Planta central del Consejo de la Judicatura**

La información recolectada en la planta central del Consejo de la Judicatura permitió configurar un criterio más profundo sobre la ineptitud y la falta de conocimiento por parte de Talento Humano y la problemática que ello desencadena en las funcionarias que atraviesan un embarazo o están en período de lactancia. A pesar de que en esta sede labora la mayor parte del personal administrativo y de las funcionarias de grados jerárquicos superiores, los atropellos por parte de Talento Humano a sus derechos de maternidad son iguales o mayores que en las unidades judiciales.

Al respecto, es importante acotar que el Consejo de la Judicatura no posee a nivel nacional con protocolos internos ni trámites automatizados que beneficien y brinden un tratamiento especial a los grupos de atención prioritaria. Solicitar cualquier tipo de permiso o licencia es un trámite engorroso porque las funcionarias no cuentan con el conocimiento ni tampoco con una guía o procedimiento a seguir. Si a ello se suma la inoperancia de Talento Humano inclusive llegan a existir ciertas acciones que desembocan en una suerte de hostigamiento. Un ejemplo tangible se evidencia al momento en que pese a tener autorizada la licencia correspondiente, varias funcionaras optan por completar su jornada ante el riesgo de perder su trabajo por ausentarse o bajar su nivel de gestión. De ahí que sus compañeros cumplan un papel preponderante para apoyar a la colaboradora durante su etapa de gestación y lactancia.

En cuanto se refiere a la sala de lactancia se encuentra en la planta baja, lugar en el que también funciona el departamento médico, por lo que el monitoreo a las servidoras públicas es constante. Además, se lleva un registro de las visitas que es entregado mensualmente al MSP en conjunto con un reporte. La sede tampoco cuenta con salas lúdicas en vista de que aparentemente la demanda no lo amerita ni tampoco dispone de baños con cambiadores para bebés, que resultan de gran apoyo cuando las funcionarias llevan a su hijo o hija al lugar de trabajo.

La Planta Central del Consejo de la Judicatura es una de las principales agentes que pueden generar cambios significativos, como la implementación de políticas públicas, en concordancia con la norma técnica para transversalizar el enfoque de género en el sector público, con apoyo de la administración pública, se pueden lograr grandes cambios como es el caso de instructivos de planificación o normativas que pueden ser gestionadas por grupos la participación ciudadana.

En resumen, existen vulneraciones por parte del departamento de la Planta Central debido a la falta de tratamiento y aplicación oportuna de los derechos establecidos en la Constitución y la jurisprudencia. Además, resalta la negligencia del Consejo de la Judicatura y del Estado por no contar con el presupuesto necesario para cubrir las necesidades inherentes a esta problemática.

## **Unidad Judicial de la parroquia Ñaquito**

La información recopilada de esta unidad judicial permitió identificar el proceso que realmente siguen



las funcionarias para acceder a las licencias de maternidad y lactancia. Se observó más a fondo la problemática que enfrentan al no poder ejercer sus derechos libremente debido a que su cargo, el departamento y la sobrecarga laboral podrían verse vulnerados ante una baja en su productividad y, por ende, poniendo en riesgo su trabajo. En esta unidad judicial, se evidencia claramente los tres tipos de discriminación, directa, indirecta y estructural lo cual se despliega a continuación.

En su mayoría, funcionarias y funcionarios públicos no saben cómo seguir el proceso de licencia dado que Talento Humano no ha socializado la información y tampoco existe un canal destinado específicamente a este tipo de consultas. El único medio de comunicación es el correo electrónico institucional, pero no hay respuestas inmediatas; todo lo contrario, inclusive se registran demoras de más de dos meses. Esta situación pone en la mira la poca agilidad para gestionar las solicitudes, pues no hay una comunicación fluida con los servidores públicos y la lentitud genera malestar en el personal e inclusive los desincentiva a poner reclamos de distinta índole dado que quizá se haga caso omiso y provoque una discriminación indirecta y estructural entre el personal de talento humano y las funcionarias públicas.

En lo que respecta a las salas lúdicas fueron creadas para proporcionar un servicio de cuidado momentáneo para los hijos de los usuarios que acuden a las unidades judiciales mientras asisten a una audiencia o realizan un trámite en particular. Es importante acotar que no son espacios destinados a fungir como guarderías y por esa razón la madre debe firmar un formulario interno para acceder al servicio; sin embargo, ello no exime que deben ser áreas que realmente brinden las condiciones y los cuidados específicos que los infantes requieren.

Hace poco más de tres años sí había una guardería, pero se cerró porque la alta demanda superaba la capacidad presupuestaria del Consejo de la Judicatura. No obstante, la entidad ha efectuado ya un levantamiento a nivel nacional sobre las funcionarias que necesitan este servicio y que tienen hijos menores de cinco años a su cargo. El fin es lograr la aprobación de una partida presupuestaria, pero hasta el momento no hay contestación alguna por parte de la Dirección Nacional del Consejo de la Judicatura ni mucho menos del Gobierno Central, lo que pone en evidencia la falta de gestión para hacer valer los derechos sobre el cuidado infantil conforme lo establece el art. 27 de la LODCH (2023).

A pesar de esta situación crítica, la Unidad Judicial de Iñaquito puso a disposición a inicios de 2024 un lactario que cumple con todos los parámetros requeridos (descritos en el apartado de derecho a la lactancia materna). Hasta el momento, es el único oficialmente creado en una unidad judicial y avalado por el MSP en Pichincha. Pero las funcionarias no han recibido la información sobre su existencia, ni mucho menos la promoción de uso de este tipo de salas de apoyo para la lactancia materna.

## **Unidad Judicial de la parroquia Mariscal Sucre**

La también conocida como Unidad Tercera otorga un tratamiento diferente para las embarazadas o en período de lactancia, pues el coordinador de la unidad tiene comunicación directa con Talento Humano (de acuerdo con su puesto administrativo) y por esa razón quienes desean solicitar una licencia de maternidad y lactancia se dirigen a él, pues el proceso es eficiente y agiliza el trámite.

En lo que respecta a las salas lúdicas, al igual que en la unidad de Iñaquito y de Quitumbe, están al servicio de los usuarios que acuden a realizar trámites o audiencias, pero resalta el hecho de que también lo pueden usar las funcionarias por cierto tiempo mientras realizan sus labores dentro de la institución. En lo que concierne a la sala de lactancia, en realidad la unidad no cuenta con una avalada por el MSP, pero hay una oficina adaptada que brinda cierta privacidad y comodidad para la extracción de la leche.

La organización, el compañerismo y la empatía desembocan en que el manejo y la gestión de la unidad judicial sean más efectivos; sin embargo, hay ocasiones que algunos se muestran reticentes cuando una trabajadora lleva a su bebé y destina dos horas diarias para la lactancia. En todo caso, en su mayoría, los trabajadores comprenden los retos intrínsecos de la maternidad porque son padres o madres. A pesar de que, existe un mejor manejo y comunicación en esta unidad judicial, aún se puede palpar la discriminación de tipo indirecta y estructural frente a la inoperancia y falta de gestión por parte de los Departamentos encargados de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura.

## Unidad Judicial de la parroquia Quitumbe

Toda gestión concerniente a la licencia de maternidad o lactancia se tramita por medio del coordinador de la unidad y paralelamente en la Dirección de Talento Humano, la cual está físicamente en Ñaquito. Las entrevistadas corroboraron que el trámite es relativamente rápido, pues el coordinador brinda todo el apoyo requerido para que el proceso sea ágil y lo más sencillo posible.

Ahora bien, un aspecto que despierta la atención es la similitud con las otras unidades judiciales sobre los horarios de lactancia y el hecho de que la licencia dependa de varios factores como el puesto de trabajo, la carga laboral y la coordinación con el equipo, situación que puede dar paso a una vulneración de los derechos. En ciertos casos, algunas funcionarias han impuesto quejas a Talento Humano debido a la falta de comprensión por parte de sus compañeros al exigirles culminar la jornada laboral completa, lo que demuestra una falta de empatía. Ciertamente, hay excepciones.

En cuanto a la sala lúdica es un espacio destinado para los usuarios cuando requieren realizar algún trámite; sin embargo, por lo general se encuentra cerrada y la persona a cargo tampoco muestra empeño en promover su uso. Tal es el desinterés que inclusive ante los pedidos de funcionarias que requieren usar la sala por un momento para sus hijos o hijas, la encargada niega por completo esa posibilidad o ni si quiera se encuentra en el lugar.

Finalmente, la Unidad Judicial de Quitumbe no cuenta con un lactario adecuado y aprobado por el MSP ni tampoco con una sala privada destinada a esa actividad. En vista de ello, las madres acuden al baño para realizar la extracción de la leche y el almacenamiento lo hacen en una refrigeradora compartida, pero cuando el espacio es insuficiente no tienen otra alternativa más que desecharla.

## Unidad Judicial de Rumiñahui

Esta unidad judicial funciona en condiciones precarias en un edificio con un área muy reducida a diferencia de las otras y, por consiguiente, no existe una sala lúdica ni mucho menos de lactancia. Ante ello, las funcionarias extraen su leche en el baño o en alguna oficina que les permita tener algo de privacidad. El problema inclusive trasciende hacia la falta de un espacio para almorzar, pero el Consejo de la Judicatura no ha realizado hasta la actualidad ninguna gestión para mejorar este panorama.

Las vulneraciones de los derechos de las embarazadas y en periodo de lactancia son más visibles y a ello se suma la desorganización entre el personal administrativo y judicial, hecho que torna más compleja la solicitud de licencias y permisos. Al igual que en las otras unidades judiciales, estos pedidos se tramitan a través del correo electrónico, pero la lentitud y la falta de gestión de Talento Humano despiertan una constante incertidumbre a tal punto que varias funcionarias han debido trasladarse hacia las oficinas de Ñaquito para conocer el estado de su trámite. Como se constata, el tratamiento de cada unidad judicial es diferente y depende de su ubicación geográfica y de la persona responsable de la coordinación administrativa. En ese sentido, esta unidad en particular evidencia serias transgresiones a los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia y vulneraciones graves a los derechos del trabajo al no proporcionar un espacio digno para desarrollar las actividades.

## Medios de acción ante vulneraciones de derechos

Las mujeres embarazadas y en período de lactancia tienen derechos específicos que deben salvaguardarse mediante la Constitución, la normativa internacional y nacional, las políticas públicas, entre otras. En caso de vulneraciones existen varios medios de acción disponibles para buscar justicia y reparación integral como, por ejemplo, acercarse al Ministerio de Trabajo y presentar una denuncia o visto bueno en contra de su empleador (en este caso, el Consejo de la Judicatura). De igual forma, las servidoras públicas tienen la posibilidad de solicitar auxilio a través del ECU 911 y de la Policía Judicial ante situaciones de emergencias en caso de que atenten en contra de su integridad.

Las funcionarias cuentan también con la opción de presentar un reclamo administrativo en el Consejo de la Judicatura y pedir apoyo a través de los sindicatos ante una transgresión de sus derechos como, por ejemplo, ante la falta de un correcto trámite de la licencia de maternidad o lactancia y las escasas facilidades conforme a la normativa nacional e internacional. Asimismo, por la vía judicial y del derecho constitucional

pueden interponerse varias acciones como, entre otras, despido intempestivo, despido ineficaz y medidas cautelares de dos clases: autónoma, que previene la violación de un derecho; conjunta, que es parte de la garantía reparatoria y la acción de protección interpuesta para cesar las violaciones de los derechos (Guerrero, 2020). Conforme a los tipos de garantías jurisdiccionales, la vía más efectiva y rápida para obtener justicia mediante medidas de reparación es a través de una acción de protección<sup>14</sup>:

La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. (CRE, 2008, art. 332)

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2020) establece las reglas, el objeto, los requisitos y demás elementos necesarios que deben tomarse en cuenta previo a presentar una acción de protección. Además, existe un principio de protección laboral reforzado cuando ocurren vulneraciones a mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como vías administrativas y judiciales nacionales. Sin embargo, cuando ningún camino proporciona una solución adecuada, la persona puede recurrir a organismos internacionales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) o el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y tantos otros ratificados por el Estado.

En síntesis, a pesar de contar con medios de acción jurídicos, es indispensable que las servidoras públicas obtengan asesoría jurídica y/o asistencia legal ante vulneraciones de sus derechos, así como mecanismos de protección, apoyo psicosocial y asistencia médica dado el impacto emocional y físico que cada situación en particular conlleva para la mujer embarazada o en período de lactancia. Finalmente, es importante impulsar capacitaciones y campañas de concientización para promover el efectivo ejercicio de los derechos.

## Conclusiones

Los derechos de las embarazadas y en período de lactancia están amparados en la Constitución, por lo que el Estado es responsable de llevar a cabo las gestiones necesarias para crear políticas adecuadas a nivel público y privado y brindar las garantías para el ejercicio de estos derechos. Es indispensable resaltar y felicitar la gestión de la Corte Constitucional por la emisión de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados que logró establecer un precedente jurisprudencial importante para promover y garantizar el efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral público. Asimismo, las decisiones de la Corte dieron paso a emitir el Acuerdo Ministerial 0266 del MSP para el uso e implementación de salas de apoyo de lactancia materna en el sistema nacional de salud.

Pese a que el Consejo de la Judicatura es el principal órgano rector de la función judicial y el encargado de la administración de justicia, se evidencian constantes vulneraciones de los derechos hacia las funcionarias embarazadas o en período de lactancia. En efecto, y en concordancia con el pronunciamiento de la Corte Constitucional, la normativa es amplia pero la mayoría de las veces no se cumple y, en consecuencia, por acción u omisión se transgreden los derechos.

La gestión que efectúa la Dirección de Talento Humano de Pichincha del Consejo de la Judicatura demuestra serias deficiencias que se tornan en un tema complejo ante situaciones relacionadas con los grupos de atención prioritaria como son las madres en período de embarazo o lactancia. Solicitar la licencia y/o permiso correspondiente subraya en un proceso sumamente engorroso, pero que en algo se agiliza en las unidades judiciales Mariscal Sucre y Quitumbe gracias al apoyo de sus coordinadores. La Unidad Judicial de Ñaquito es la única que cuenta con una sala de lactancia aprobada por el MSP, pese a que todas tienen la obligación de contar con espacios que brinden privacidad y confort para la extracción de la leche e incentiven la promoción de la lactancia materna natural.

---

14 Ver capítulo II, desde art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

La organización y la empatía son indispensables para el ejercicio eficaz de los derechos. Además, es fundamental tomar en cuenta que las funcionarias que se encuentran en estado de gestación o en período de lactancia son parte del grupo de atención prioritaria y, por lo tanto, su protección y cuidado es obligatorio. La doble titularidad de los derechos recae en la madre, en los hijos e hijas y en el empleador. Surge así la necesidad imperante de disponer un espacio con las facilidades del caso para el cuidado del infante y a su vez proporcionar las condiciones y los recursos necesarios para salvaguardar sus derechos.

El enfoque de género se ha convertido en una perspectiva que redimensiona el contenido mínimo obligatorio e inderogable de los derechos humanos, al igual que su progresividad y no discriminación, al igual que protección de los grupos que merecen atención prioritaria. El Estado ha implementado acuerdos ministeriales, políticas públicas y normativa técnica para que se pueda aplicar en beneficio de los grupos de atención prioritaria, siendo también beneficiadas las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia para que puedan ser ejecutadas tanto en el sector público como en el sector privado.

Es importante reconocer que este estudio se enfoca primordialmente en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Pichincha, por lo que sus hallazgos, si bien significativos, reflejan una realidad específica que podría variar en otras jurisdicciones o instituciones del país. El número de entrevistas, aunque proporcionó información valiosa y profunda, representa una muestra cualitativa y no pretende una generalización estadística. Futuras investigaciones podrían expandir el análisis a otras provincias para obtener una perspectiva nacional más amplia, así como profundizar en el impacto a largo plazo de las políticas de cuidado implementadas o en la cultura organizacional específica de otras entidades del sector público respecto a los derechos de maternidad.

## Recomendaciones

El Departamento de Talento Humano de Pichincha del Consejo de la Judicatura debe brindar capacitaciones y generar un canal de comunicación constante hacia las y los funcionarios públicos para gestionar los permisos o licencias de maternidad y lactancia. Asimismo, es imperante que el personal administrativo socialice los formularios internos y agilice los trámites, lo que implica crear protocolos internos exclusivos para las funcionarias en estado de maternidad y lactancia.

Es crucial crear espacios adecuados que funcionen como salas de lactancia en cada unidad judicial y fomentar a través del equipo médico, con apoyo del MSP, la correcta forma de extracción de la leche y promover la importancia de la lactancia materna natural. También es importante incentivar el uso de salas lúdicas a través de resoluciones internas para los hijos de las y los funcionarios cuando requieran un espacio de cuidado momentáneo. El objetivo debe enfocarse en generar confianza y apoyar a los servidores públicos en casos de emergencia.

La nueva normativa técnica y acuerdos ministeriales permitiría tomar como punto de partida de las políticas públicas para gestionar y aplicar en el Consejo de la Judicatura de Pichincha. Finalmente, se recomienda realizar el levantamiento de información provincial y llevar a cabo los estudios correspondientes para solicitar un presupuesto encaminado a ejecutar un proyecto o política pública para guarderías institucionales y/o bonos destinados a las y los funcionarios públicos. El propósito radica en que todos ejerzan su derecho al cuidado de conformidad con la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano.

## Referencias

- Borre, Y., Cortina, C. y González G. (2014). Lactancia materna exclusiva: ¿la conocen las madres realmente? *Revista Cuidarte*, 5(2), (pp.723-730): DOI: 10.15649/cuidarte.v5i2.84
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental.
- García, R. (2021). *Lactancia. Protección y garantía del derecho humano en el ámbito laboral*. 1ra. edición. Editorial Jurídica Cevallos.
- (2019). Lactancia: derecho garantizado en el sistema jurídico ecuatoriano. Una mirada desde el enfoque de género y la doctrina de protección integral de la niñez. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49(131), (pp. 327-360). DOI: 10.18566/rfdcp.v49n131.a05%20
- Guerrero, J (2020). *Las Garantías Jurisdiccionales Constitucionales en el Ecuador*. 1ra. edición. Corporación de Estudios y Publicaciones CEP.

- Jaramillo, C. (2021). Técnicas de Investigación Jurídica. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Lagarde, M. (1996) "El género". En Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, pp. 13-38.
- López, D., Quishpe, R. y Vilela, W. (2023). El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas en el contexto laboral público y sus consecuencias jurídicas. Polo de Conocimiento, 8(3), (pp.464-484). Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9285439.pdf>
- Machado, L., Cedeño, M. y Jiménez, D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(1), (pp.14-24). DOI: 10.62452/yzsbzq26
- Marquis, G. (2005). Lactancia materna y su impacto sobre el desarrollo emocional y psicosocial infantil: comentarios sobre Woodward y Liberty, Pérez-Escamilla, y Lawrence. Enciclopedia sobre el Desarrollo de la Primera Infancia. Disponible: <https://www.encyclopedia-infantes.com/lactancia-materna/segun-los-expertos/lactancia-materna-y-su-impacto-sobre-el-desarrollo-emocional-y>
- Montero, H., Romero, E. y López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. Sociedad & Tecnología, 5(S1), (pp.223-236). DOI: 10.51247/st.v5iS1.245
- Presidencia de la República del Ecuador. Decreto Ejecutivo 2428. (4 de mayo de 2018). RO. 536 de 18 de marzo de 2002.
- Oyarte, R. (2022). Derecho Constitucional. 4ta. edición. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones CEP.
- Quecedo, R. y Castaño, C (2002). Introducción a la metodología cuantitativa. Revista de Psicodidáctica, (14), (pp.5-40). Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=739292>
- Salgado, J. (2013). Manual de formación en género y derechos humanos. Corporación Editorial Nacional. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Disponible: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7183/1/Salgado%20J-Manual%20de%20formacion%20en%20genero.pdf>
- Sanz, A. (2005). El método bibliográfico en investigación social: potencialidades y limitaciones de las fuentes orales y los documentos personales. Asclepio, 57 (pp.99-115). Disponible: <https://asclepio.revistas.csic.es/index.php/asclepio/article/view/32/31>
- Vargas Arévalo, C. (2007). Análisis de las Políticas Públicas. Perspectivas. Universidad Católica Boliviana San Pablo. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453011.pdf>
- Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. Revista Facultad De Jurisprudencia PUCE, (7), (pp.366-404). DOI: 10.26807/rfj.v7i7.255

## Resoluciones y documentos legales

- Asamblea Nacional del Ecuador. Código del Trabajo. (22 de junio de 2020). RO. 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Código Orgánico de la Función Judicial. (29 de marzo de 2023). RO. 544 de 9 de marzo de 2009.
- Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva. (24 de mayo de 2018). RO. 536 de 18 de marzo de 2002.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. (3 de febrero de 2020). RO. 52 del 22 de octubre de 2009.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (28 de marzo de 2016). Registro Oficial Suplemento 294. RO. 294 de 6 de octubre de 2010.
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (12 de mayo de 2023). RO. 309 de 12 de mayo de 2023.
- Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2024-002 (2024). Reglamento para la implementación, adecuación y uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en los centros de trabajo del sector público y privado y su instructivo. Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud Pública.
- C183-Convenio sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo. 15 de junio de 2000.
- Comisión para la igualdad de Oportunidades en el Empleo. (s.f.). Tus derechos. Recuperado de <https://www.eeoc.gov/es/youth/tus-derechos>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE.]. (2008). 2da Ed. CEP.
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas. 18 de diciembre de 1979.
- Corte Constitucional. (11 de enero de 2014) Sentencia No. 878-20-JP/24 [MP Ali Lozada Prado].
- (13 de marzo de 2024) Sentencia 2006-18-EP/24 [MP Ali Lozada Prado].
- (5 de agosto de 2020) Sentencia No. 3-19-JP y acumulados [MP Ramiro Ávila Santamaría].
- Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (16 de marzo de 2021) Caso Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2024). Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector Público. Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL. 25 de julio de 2024.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. 10 de diciembre de 1948.
- Declaración de Derechos Sexuales. Word Association for Sexual Health [WAS]. Marzo 2014.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia e Instituto Mexicano del Seguro Social [UNICEF e IMSS]. (2021). Lactancia materna. Recuperado de <https://www.unicef.org/mexico/media/5286/file/Cartel%20para%20salas%20de%20lactancia.pdf>

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Organización Mundial de la Salud [UNICEF y OMS]. (2018). Guía para la aplicación, protección, promoción y apoyo de la lactancia natural en los centros que prestan servicios de maternidad y neonatología: revisión de la Iniciativa Hospital Amigo del Niño. Recuperado de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/326162/9789243513805-spa.pdf?sequence=1>
- Guía AIPEO (2022). Anticoncepción inmediata posevento obstétrico. Ministerio de Salud Argentina. Disponible: [https://ossyr.org.ar/wp-content/uploads/2022\\_Guia\\_AIPEO\\_Anticoncepcion\\_inmediata\\_posevento\\_obstetrico.pdf](https://ossyr.org.ar/wp-content/uploads/2022_Guia_AIPEO_Anticoncepcion_inmediata_posevento_obstetrico.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2024). Boletín Técnico No. 08-2024-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), I Trimestre 2024. Recuperado de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre\\_I/2024\\_I\\_trimestre\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_trimestre_Boletin_empleo.pdf)
- Liga de la Leche Internacional. La leche league Ecuador. Recuperado de <https://lilecuador.org/>
- Martínez, J. y Camacho, C. (2017) Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia, (12), (pp.347-364). DOI: 10.18002/cg.v0i12.4409
- Ministerio de Salud Pública [MSP]. (8 de febrero de 2019). Agencia Nacional de Tránsito se suma a las 52 empresas e instituciones amigas de la lactancia. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/agencia-nacional-de-transito-se-suma-a-las-52-empresas-e-instituciones-amigas-de-la-lactancia/>
- (2011). Normas para la implementación y funcionamiento de lactarios institucionales en los sectores público y privado en el Ecuador. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/07/7.-Norma-Implementaci%C3%B3n-lactarios-institucionales.pdf>
- Acuerdo Ministerial 0266-2018. (5 de septiembre de 2018).
- (s.f.). Lactancia materna Sí. Disponible: <https://www.salud.gob.ec/lactancia-materna/>
- Ministerio de Trabajo [MT]. (s.f.). Dirección de Grupos de Atención Prioritaria. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-grupos-de-atencion-prioritaria/>
- Montaño, S. y Calderón, C. (Coord.). (2010). El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Naciones Unidas. Disponible: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9cac34f8-b97f-4b01-b566-69fb7fb9c4df/content>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (s.f.). Lactancia materna. Disponible: [https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1)
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (s.f.). Salud Sexual y Reproductiva
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General de las Naciones Unidas. 16 de diciembre de 1966.
- Secretaría Nacional de Planificación [SNP] (2022). Guía Metodológica para la Formulación de Política Pública. Disponible: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2022/02/GuiaMetodologicaParaLaFormulacionDeLaPoliticaPublica-17-02-2022.pdf>

## Anexos

### Anexo 1. Sistematización de entrevista DPTHP, Quito, 08 de agosto de 2024

Abogada, trabaja bajo relación de dependencia en la Dirección Provincial de Talento Humano de Pichincha. Refiere que se rigen de acuerdo con la LOSEP y el COFJ como unidad administrativa. Explica cómo se llevan a cabo los procesos para obtener licencias para las funcionarias en estado de embarazo o en período de lactancia y la regla de notificar a talento humano sobre su estado de maternidad, a través de un certificado médico, para pasar a ser grupos de atención prioritaria y, a su vez, mantener un monitoreo sobre el estado de la funcionaria para prevenir qué tipo de gestión deben realizar después.

La funcionaria debe llenar formularios internos y enviarlos a través de los correos institucionales para la receptación y análisis. Recalca que, para acceder a estos beneficios establecidos por la ley, debe tomar en cuenta la unidad judicial, el equipo de trabajo y la carga de trabajo que la funcionaria mantiene, ya que el tratamiento es diferente, como en el caso de las unidades flagrantes 24/7 donde existen horarios rotativos, por lo que, en la mayoría de las solicitudes ingresadas, el horario de lactancia va a depender de su turno asignado, sea dos horas antes o después de su turno. Enfatiza que las dos horas de lactancia se cumplen y las mismas no son acumulativas, porque existe un formulario para que la funcionaria pueda adaptar su carga de trabajo y gozar de sus horas de lactancia.

Sobre los servicios de guardería, justifica que el Consejo de la Judicatura no tiene el presupuesto, por lo tanto, tampoco cuenta con espacios adecuados ni personal para crear ese tipo de servicio. La única acción realizada por parte del organismo fue el levantamiento de información y la creación de una partida presupuestaria para esperar la aprobación del Estado, cosa que hasta la actualidad no ha ocurrido, ya que hace unos 4 o 5 años atrás sí brindaban el servicio de guardería. Resalta que el trabajo de talento humano está cubierto en su mayoría y que se procura agilizar los procesos de acuerdo con el presupuesto asignado.

### Anexo 2. Sistematización de entrevista DM, Quito, 08 de agosto de 2024

Médico de profesión. Enfatiza que el Consejo de la Judicatura ha creado una sala de lactancia institucional a cargo del departamento médico que cumple con todos los parámetros del Ministerio de Salud. Explica que su labor es brindar toda la información a las madres lactantes, proveer todos los insumos necesarios y revisar que la refrigeradora esté en buen estado y con la temperatura adecuada para el almacenamiento de leche. De acuerdo con la necesidad de la madre, acude a la sala de lactancia para que pueda tener privacidad, comodidad y una asesoría constante en caso de que lo requiera.

La sala de lactancia cuenta con un espacio amplio, con un baño propio, un mesón con lavadero, estantes con insumos para almacenamiento de la leche esterilizados, refrigeradora, muebles, un biombo para privacidad y decoración amigable y de acuerdo con la temática del espacio. Además, cuentan con varios panfletos informativos sobre cómo utilizar el espacio. Comenta que como profesional de la salud buscan promover la lactancia materna natural a través de un canal ininterrumpido de manera presencial y también mediante correos institucionales donde promocionan constantemente el uso del lactario.

Enfatiza que no solo se brinda el servicio a las funcionarias de la unidad judicial, sino también al personal de la Defensoría Pública, a pesar de no ser parte del Consejo de la Judicatura. Las madres pueden usar diariamente, cada dos horas, por veinte minutos, de acuerdo con lo que la ley establece. Existe una hoja de registro que las madres deben llenar obligatoriamente, porque es una forma de que el Ministerio de Salud pueda mantener el control y monitoreo de dichos espacios.

Reconoce que en el resto de las unidades judiciales a nivel de Pichincha se debe implementar también salas de lactancia institucional para fortalecer y ejercer correctamente los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

### **Anexo 3. Sistematización de entrevista FQ, Quito, 08 de agosto de 2024**

Funcionaria de la unidad judicial de la parroquia Quitumbe. Conforme a su experiencia, ha atravesado dos veces el estado de embarazo y maternidad; actualmente sus hijas tienen 10 y 3 años. Durante su primer embarazo tuvo varios inconvenientes con el coordinador de la unidad judicial, ya que no respetaba sus horas de lactancia y solicitaba que cumpla con las ocho horas de trabajo. Ante esa situación, recurrió a talento humano mediante un reclamo administrativo, el cual tardó un poco en resolverse, pero logró que se respete su derecho a la lactancia conforme a su licencia. En su segundo embarazo, no ha tenido ningún inconveniente, ya que existió un cambio de personal y fue un apoyo para tramitar las licencias de maternidad y lactancia. Enfatiza que no existe un lactario para realizar la extracción de leche, por lo que se dirige al baño en la hora de almuerzo para tener privacidad o se esconde en una parte de su espacio de trabajo para no incomodar a sus compañeros.

Al publicarse la Ley Orgánica de Derecho al Cuidado Humano, se enteró a través de otras compañeras de trabajo que el empleador del sector público y privado debe brindar el servicio de guardería institucional y, si no lo hace, debe dar un reconocimiento económico a través de un bono para solventar los gastos de cuidado de su hija o hijo menores de cinco años. Ella ha tramitado personalmente, sin tener conocimiento respectivo por parte de talento humano, para obtener esa ayuda económica para su hija. Según sus averiguaciones, al tener esa necesidad de buscar quién brinde servicios de cuidado a sus hijas, talento humano de forma despectiva omite brindar información y justifica que no tienen presupuesto. De acuerdo con su experiencia, no existe el correcto ejercicio de los derechos ni las garantías para cumplir con lo que establece la ley; el accionar del Consejo de la Judicatura deja mucho que desear sobre el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

### **Anexo 4. Sistematización de entrevista FR, Quito, 08 de agosto de 2024**

Funcionaria de la Unidad Judicial del cantón Rumiñahui. Expresa con malestar que el Consejo de la Judicatura no ha respetado los derechos mínimos de los trabajadores en general, peor aún de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, ya que el edificio que se ocupa está destinado para departamentos, más no para una unidad judicial. El espacio es limitado, debido a que no hay un espacio para el archivo ni para desarrollar las actividades laborales a cabalidad.

No tienen un espacio destinado para comer ni baños suficientes de acuerdo con la cantidad de personal que labora en la unidad. No existe una sala lúdica, ni tampoco una sala de lactancia institucional. En su experiencia como madre y ahora durante su licencia de lactancia, ha tenido que recurrir a los baños a la hora del almuerzo o a su propio espacio de trabajo con una cobija improvisada para poder realizar las extracciones de leche. Tampoco cuentan con un refrigerador,

así que antes de ir al trabajo procura extraer la mayor cantidad de leche para que, durante su horario laboral, no tenga que hacer las extracciones y botar la leche.

No existe apoyo por parte del coordinador ni mucho menos de talento humano, porque nunca contestan los correos institucionales y su gestión para tramitar las licencias de maternidad y lactancia se ha vuelto tediosa, ya que en varias ocasiones ha tenido que dirigirse a la unidad de Ñaquito para que personal de talento humano pueda darle razón sobre el estado del trámite de su licencia. Trabajaba antes en Quitumbe, pero por cuestiones de tiempo, de sus hijos y del trabajo, solicitó el cambio a la Unidad Judicial del cantón Rumiñahui. Para ello, el trámite fue mucho más largo y tuvo que enfrentarse varias veces con su equipo de trabajo anterior y con talento humano para que le brinden las facilidades de cambio de unidad. Los compañeros y compañeras de trabajo en Rumiñahui, en varias ocasiones, no respetan las horas de lactancia por la carga de trabajo e incluso por la falta de empatía que proviene desde la dirección de talento humano.

#### **Anexo 5. Sistematización de entrevista FMS, Quito, 12 de agosto de 2024**

Funcionaria de la Unidad Judicial de la parroquia Mariscal Sucre. Conforme a la experiencia y el tiempo de trabajo desarrollado en esa unidad judicial, el tratamiento es diferente por el nivel de organización, empatía y respeto por parte de todos los funcionarios, sin importar el rango jerárquico que tengan. Para ello es indispensable contar con el apoyo del coordinador, porque es el funcionario que tiene un mayor nexo de comunicación con talento humano conforme al orden administrativo del Consejo de la Judicatura.

Esta unidad judicial cuenta con una sala de lactancia improvisada, donde se adaptó una oficina que estaba desocupada y, ante la necesidad institucional, se adecuó el espacio con un escritorio y varias sillas, con la finalidad de brindar a la funcionaria comodidad y privacidad durante la extracción de leche o cuando necesitan amamantar a su hijo o hija. Resalta que la relación que tienen los funcionarios en la unidad judicial es muy buena, lo cual ha permitido que el desempeño de trabajo sea el más eficiente a nivel Pichincha (de acuerdo con su criterio personal).

La tramitación de permisos y licencias de maternidad y lactancia es más fácil porque, a través del coordinador, se brinda toda la información para gestionar y encontrar los correos institucionales y canales de solicitud y reclamos del departamento de talento humano.

Los equipos de trabajo de cada juez se organizan para respetar los derechos de la madre y de su hijo o hija, en especial respecto a las horas de lactancia, si requiere permisos para atenciones médicas o si la madre tiene la necesidad de llevar a su hijo al trabajo, lo cual ocurre frecuentemente porque no cuentan con el dinero suficiente para una guardería.

Reconoce la necesidad institucional de crear lactarios en cada unidad judicial y, a su vez, que se asigne más presupuesto y apoyo por parte de la institución, porque no hay un correcto ejercicio de los derechos de este grupo de atención prioritaria.

#### **Anexo 6. Sistematización de entrevista FI, Quito, 12 de agosto de 2024**

Funcionaria de la Unidad Judicial de la parroquia Ñaquito. Recientemente se convirtió en madre. Durante su embarazo debió seguir con el trámite de informar sobre su estado de gestación por requerimiento de talento humano. A pesar de ser trasladada al grupo de atención prioritaria, talento humano ha infringido gravemente sus derechos, porque existe una constante demora en la tramitación de las licencias por maternidad y lactancia.

Enfatiza que talento humano no brinda la información que requiere la funcionaria para gestionar permisos, vacaciones, licencias, entre otros. Hasta el momento no le han dado respuesta a su solicitud de licencia por lactancia. A pesar de aquello, reconoce que ejerce libremente sus horas de lactancia, y si en el futuro existiese alguna queja por parte de talento humano o de algún otro funcionario, optaría por defenderse en vía administrativa o judicial.

Tiene conocimiento de la sala de lactancia y la usa esporádicamente de acuerdo con su necesidad, pero por su carga de trabajo y porque la sala de lactancia institucional se encuentra únicamente en la planta baja, ha optado por no utilizarla, ya que le quita tiempo valioso. Explica que sí está bien equipada la sala de lactancia, pero por decisión propia prefiere no utilizarla porque le queda muy lejos. Mejor ha optado por adecuar su oficina con una refrigeradora pequeña y un aparato de extracción de leche para hacerlo cuando lo necesite.

Lleva a su hija al trabajo porque aún es muy pequeña y necesita recibir los cuidados y alimentación directa de su madre, lo cual dificulta un poco la realización y desempeño de su trabajo. A pesar de aquello, se siente muy satisfecha y agradecida de que su equipo de trabajo y demás compañeros de área comprendan su situación y la apoyen cuando debe llevar a su hija al trabajo. Recomienda que talento humano debe brindar capacitaciones sobre todos los trámites que



se deben realizar para la obtención de licencia de maternidad o lactancia y un llamado de atención sobre las demoras injustificadas en la gestión de los mismos.

#### **Anexo 7. Sistematización de entrevista FPC, Quito, 19 de agosto de 2024**

Funcionaria de nivel jerárquico superior de la Planta Central del Consejo de la Judicatura. Explica que su experiencia durante su embarazo fue un poco compleja, porque tenía un cargo de libre remoción y, cuando ingresaron nuevas autoridades, solicitaron la disponibilidad de su cargo. Durante esa comunicación, ella ya se encontraba embarazada (más o menos nueve semanas). A pesar de aquello, comunicó sobre este particular, dando contestación al memorando y como trámite interno directo a talento humano. A pesar de esa gestión, le seguían notificando con el mismo memorando hasta cuando tuvo 7 meses de embarazo. Cada vez que llegaba un correo con la misma solicitud, la funcionaria daba contestación al mismo, lo cual indirectamente se convirtió en meses de hostigamiento por parte de talento humano al no separarla de esos correos, aun sabiendo que se encontraba embarazada.

Cuando tramitó las licencias de maternidad y lactancia, el trámite se convirtió en una odisea por la falta de conocimiento del personal de talento humano y su ineficiencia al momento de tramitar cualquier solicitud. La licencia de maternidad no cubre el tiempo que necesita una mujer al momento de dar a luz mediante parto natural, mucho menos cuando se trata de una cesárea, ya que el cuerpo necesita más de 2 años en recuperarse por completo.

Enfatiza que, en su caso, las horas de lactancia no eran suficientes porque su hija tenía una condición médica que es el estómago irritable. Para ello necesitaba más tiempo para el cuidado de su hija, por lo que tuvo que solicitar el uso de sus vacaciones, el cual también se convirtió en un trámite fastidioso porque talento humano le comunicó que, para acceder a las vacaciones, debían ser con planificación. Ante la negativa que tuvo, optó por solicitar un permiso por estudios, porque se encontraba terminando su doctorado y necesitaba los 8 días que otorga la ley para poder entregar su tesis y titularse, y a su vez poder cuidar de su hija. Explica que solicitó este nuevo permiso, pero solo le otorgaron 5 días, de los cuales 2 días la llamaron a trabajar presencialmente porque debía firmar varios documentos.

Resalta que las mismas mujeres son las que “te hacen daño”, porque a pesar de que en su mayoría atravesaron su fase de maternidad y lactancia, no comprenden la situación del resto de sus compañeras y provocan que el ambiente laboral se vuelva difícil. Más bien, los hombres tienen más empatía y comprensión hacia la funcionaria embarazada o en lactancia, y se convierten en una ayuda frente a la carga de trabajo que se acumula cuando goza de sus licencias de maternidad. Añade que esta situación es difícil de creer, pero es más común de lo que se espera en esta institución.

Explica que existe una sala de lactancia institucional que se ubica en la planta baja en conjunto con el departamento médico. A pesar de aquello, las funcionarias que se encargan del manejo de la sala mantienen una actitud de indiferencia y un poco hostil, por lo que ha optado por dejar de ir al lactario. Alude que, en varios casos, tiene que llevar a su hija al trabajo, o su esposo la lleva a su oficina. Por casos emergentes de su hija, cuando necesita un cambio de pañal, debe hacerlo en su auto o en el escritorio, ya que en ninguno de los baños de la institución cuentan con un cambiador para bebés. Asimismo, no cuentan con una sala lúdica ni se ofrecen servicios de guardería.

Está claro que el Consejo de la Judicatura atraviesa un momento difícil en cuanto al efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, lo cual genera malestar a las funcionarias a nivel nacional, por la falta de presupuesto y de iniciativa para aplicar protocolos, guías, planes y políticas públicas para cubrir esta demanda que no solo se refleja en la provincia, sino también a nivel nacional.