



EL DERECHO AL CUIDADO DE LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL CONTEXTO LABORAL

Construyendo un servicio de justicia para la paz social

Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia



La Corte Constitucional analiza el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público (régimen LOSEP), desarrolla el derecho al cuidado y los indicadores de política pública para garantizar el derecho al cuidado.

Antecedentes:

La Corte Constitucional el 05 de Agosto del 2020, emitió la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados cuyo Juez ponente fue el Dr. Ramiro Ávila Santamaría.

Los casos seleccionados se refieren a situaciones recurrentes de violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

LA MUJER EMBARAZADA, COMO GRUPO DE ATENCION PRIORITARIA Y SUS DERECHOS REPRODUCTIVOS Y LABORALES (CRE.- 35,43,332)

La constitución establece que la mujer embarazada es parte del grupo de atención prioritaria por tanto merece una protección especial. La Corte Constitucional a través de este sentencia les amplia tal protección de sus derechos reproductivos y laborales al aplicarles el ejercicio de progresividad de tales derechos.

Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia



Las mujeres en general y aquellas que deciden embarazarse, que se encuentran en licencia de maternidad o en periodo de lactancia en particular, son titulares de varios derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Todos los derechos son, como dispone el artículo 11 (6) de la Constitución, indivisibles e interdependientes. .



En la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados en el numeral 54, la Corte Constitucional realiza un análisis de varios derechos en general que son parte de la protección de la mujer, y en especial aquellos específico aplicados en el contexto laboral cuando se encontraren en estado de gestación y periodo de lactancia.

¡RECUERDE!

La salud sexual y la salud reproductiva forman parte del derecho a la salud.

EL DERECHO A LA SALUD SEXUAL Y A LA SALUD REPRODUCTIVA RESPECTO DE PERSONAS TRABAJADORAS IMPONE TRES OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

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

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.



TALES OBLIGACIONES GENERAN EFECTOS DE CUMPLIMIENTO, PROHIBICIONES Y GARANTÍAS:

La obligación del ESTADO de dedicar los recursos que fueren necesarios para promover y proteger los derechos a la salud sexual y reproductiva, incluidos los programas de salud materna y atención del parto, puerperio y lactancia.

El despido como la discriminación por razón de embarazo o lactancia están expresamente prohibidos por la Constitución



Garantizar la licencia de paternidad, esto implica que el cuidado que requieren los niños y niñas debe ser compartido por el padre y la madre. La licencia es un medio cuya finalidad es hacer cumplir las obligaciones de cuidado.

La relación laboral no debe ser un obstáculo para el ejercicio del derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre la salud sexual y reproductiva de una persona

El espacio laboral debe garantizar, facilitar y proteger el ejercicio de estos derechos a las mujeres que se encuentran trabajando.

LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SU RESOLUCIÓN IDENTIFICÓ EN QUE CASOS LAS MUJERES FUERON OBJETOS DE SEÑALAMIENTOS RESPECTO A SU INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR EN SUS TRABAJOS:

- Cuando se hacen afirmaciones respecto a que las mujeres se embarazan para mantener su trabajo y que se volverán a embarazar con esa finalidad
- Cuando autoridades judiciales afirman que por su condición de mujeres ya saben con anterioridad su estado de gestación.
- Cuando se divulga el estado de embarazo de las mujeres en reuniones de trabajo sin su consentimiento.

IMPORTANTE

LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SU RESOLUCIÓN IDENTIFICÓ EN QUE CASOS SE VIOLENTÓ EL DERECHO AL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN PERIODO DE LACTANCIA:

- Cuando las mujeres dan a conocer su embarazo y son desvinculadas del trabajo.
- Cuando las mujeres se encuentran con licencia de maternidad o en periodo de lactancia y son cambiadas de puesto por uno de menor jerarquía.
- Cuando son reintegradas al trabajo y se les ubica en las denominadas “congeladoras” –no tener funciones y ubicarlas en un lugar marginal.

¡RECUERDE!

Esta atención especial se direcciona a proteger la salud y la vida de las mujeres durante el embarazo, parto y postparto, y a generar las condiciones adecuadas para su recuperación.

IMPORTANTE

LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SU RESOLUCIÓN IDENTIFICÓ EN QUE CASOS SE VIOLENTÓ EL DERECHO A LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA MUJER EMBARAZADA:

- Se identifica la violación a este derecho al terminar la relación laboral cuando las mujeres están embarazadas.
- Cuando no pueden acceder a servicios de salud o no es considerada su situación de salud en el espacio laboral.

¿CÓMO SE GARANTIZA LA PROTECCION ESPECIAL?

Al momento de la supresión de puestos se tiene especial consideración a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y la institución prioriza su estabilidad.

IMPORTANTE

Las mujeres que optan por la lactancia no deberían adaptarse a las circunstancias laborales, sino que los espacios de trabajo deben crear ambientes propicios para la compatibilización de la lactancia y el cuidado con el trabajo.

Entre las medidas adecuadas para que esto suceda: están los permisos, las licencias incluida la de paternidad, los lactarios, las guarderías.

Toda mujer que desee tener una hija o hijo y decida amamantarlo debe poder hacerlo sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera.

La Corte Constitucional identificó que ninguna de las instituciones en las que trabajaban las mujeres en periodo de lactancia, al momento de los hechos, contaba con espacios dignos y adecuados para que puedan amamantar, extraer y almacenar su leche.

En una sociedad patriarcal como la ecuatoriana, la carga de obligaciones de cuidado ha recaído tradicionalmente en las mujeres, tanto a nivel de servicios públicos como en los hogares.

De ahí la necesidad de atender una situación que reproduce la desigualdad y discriminación, y de reconocer y desarrollar el contenido del derecho al cuidado, para que sea valorado y que sea distribuido de forma equitativa.

LA IMPORTANCIA DEL SUMAK KAWSAY EN EL DERECHO AL CUIDADO EN EL ÁMBITO LABORAL

DERECHO RECONOCIDO	ARTICULADO CONSTITUCIONAL Y TRATADOS INTERNACIONALES
Derecho al CUIDADO en el ámbito laboral.	Desde la mirada del sumak kawsay no es difícil entender que la Constitución haya relacionado los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) al buen vivir. Por ejemplo, el derecho a la alimentación puede satisfacerse con comer y dar de lactar, pero es mucho mejor ejercido si es que se lo hace con cuidado; el derecho a la salud puede satisfacerse con medicamentos, pero es mucho mejor ejercido si es que se lo hace con cuidado; el derecho a la educación puede satisfacerse con ir a una escuela y tener libros, pero es mucho mejor ejercido si es que se lo hace con cuidado. Igual sucede si es que se trata de los derechos de la naturaleza y de todos los seres que la conforman. Una planta o un animal tiene derecho a existir, pero lo hace mejor si goza del cuidado de quienes le rodean.

EL DERECHO AL CUIDADO DE LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL CONTEXTO LABORAL

ELEMENTOS DEL DERECHO AL CUIDADO

El o la titular del derecho al cuidado

Es cualquier persona, sea esta un ser humano o la naturaleza.

El contenido y alcance del derecho al cuidado

Un derecho reconocido, como en el presente caso el derecho al cuidado, permite a una persona o grupo de personas hacer o no hacer algo, y reclamar a terceros (funcionarios públicos o particulares) que hagan o no hagan algo.

El obligado u obligada

Es cualquier persona que, en relación con responsabilidades establecidas por acuerdo o por el sistema jurídico, debe cuidar.

La obligación de generar el ambiente de cuidado y cuidar, cuando las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia lo requieran, en contextos laborales, corresponde al empleador o empleadora, al personal de talento humano y a las personas que trabajan en ese lugar.

OJO:

El Estado tiene la obligación **GENERAL** de proteger a las mujeres embarazadas, en maternidad o en periodo de lactancia en el contexto laboral. Protegiendo que se vulneren sus derechos.

DE LA NOTIFICACIÓN DEL EMBARAZO

¿CUÁNDO EMPIEZA LA PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER EMBARAZADA?

- Desde el momento del embarazo.



¿CUÁNDO EMPIEZAN LAS OBLIGACIONES DE CUIDADO?

- Con la notificación del embarazo, para que los obligados ejerzan su rol de cuidado cuando las mujeres lo requieran o sus circunstancias de salud así lo ameriten.