



# Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Ecuador

## Principales normativas y políticas en materia laboral

### Autora

---

Virginie Loiseau

Email : [vloiseau@bcn.cl](mailto:vloiseau@bcn.cl)

Tel.: 56 2 22701882

N° SUP: 139395

### Resumen

---

En la legislación ecuatoriana, partiendo por la Constitución Política, se contemplan normas y políticas públicas destinadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Entre las disposiciones constitucionales se encuentra aquellas destinadas a garantizar el principio de igualdad y no discriminación en cuanto al sexo; la igualdad de derechos de oportunidades entre hombres y mujeres; y el acceso al empleo, así como la participación paritaria en el acceso a los medios de producción.

En materia legislativa, existen diversas normas que favorecen la inserción laboral y la equidad de género en el ámbito laboral, por ejemplo, la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, que apunta a reducir la brecha de género en el mundo del trabajo. Acompañadas de las políticas públicas para implementarla.

Finalmente, la legislación cuenta distintas normas para la protección y empoderamiento de las mujeres rurales.

### Introducción

---

A solicitud parlamentaria, el presente documento entrega una referencia especializada sobre las disposiciones vigentes que abordan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Ecuador, junto con identificar algunas de las políticas públicas de género que están siendo implementadas o en desarrollo al respecto.

Para dichos efectos, el informe se divide en dos partes. La primera da cuenta de las principales normativas y políticas públicas sobre igualdad de oportunidades; y en su segunda parte, se abordan, en forma sucinta, las disposiciones legales que favorecen la inserción laboral y la equidad de género en el ámbito laboral, especialmente las leyes y programas para el empoderamiento de las mujeres rurales.

Como fuente de información, se revisó el portal de la Asamblea Nacional de Ecuador, el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos<sup>1</sup>, de reciente creación (noviembre de 2022), y el Ministerio del Trabajo de dicho país.

## **I. Normativa y Políticas Públicas para la igualdad de oportunidades en Ecuador**

---

Este país cuenta con disposiciones sobre la materia en la Constitución Política referidas al principio de igualdad y no discriminación en razón de género, una norma general para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y varias políticas públicas en curso, algunas de ellas de muy reciente data.

A continuación, se presentan brevemente las principales disposiciones y políticas públicas sobre la materia: 1) las disposiciones de la Constitución Política de Ecuador relacionadas con la no discriminación y los derechos económicos y laborales de las mujeres, 2) las principales características y elementos de la Ley orgánica para Impulsar la Economía Violeta y de la política pública “Economía Violeta: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres. 2021-2025”, 3) las disposiciones de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres que se aplican al ámbito laboral, 4) el Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género de Ecuador (IPG), 5) la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 del Consejo Nacional para la Igualdad de Género,

### **1. Principales disposiciones de la Constitución sobre igualdad de género**

La Constitución de la República del Ecuador (2008), garantiza importantes derechos fundamentales para las mujeres. Teniendo avances importantes en la materia al incorporar en la Constitución el principio de igualdad y no discriminación en razón de género (Cajas Córdova, 2011).

Estos avances son producto de una significativa participación de las mujeres en el proceso en que se estableció la nueva Constitución del Ecuador de 2008. Entre otros se pueden citar: a) Mantener todos los derechos de las mujeres conquistados en la Constitución de 1998<sup>2</sup>; b) El derecho a la igualdad real o material; c) Derecho a decidir (tomar decisiones libres y responsables sobre su cuerpo, salud, vida sexual y reproducción); d) Paridad de mujeres y hombres; e) Protección especial a las víctimas de delitos sexuales y violencia de género, no re-victimización; f) Erradicación del sexismo y machismo, y prácticas discriminatorias; g) Prohibición de acceso a cargo público a quien adeude pensiones alimenticias o sea responsable de delitos sexuales o de violencia de género; y h) Conciliación de la labor productiva con la

---

<sup>1</sup> Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/> (septiembre, 2023).

<sup>2</sup> En la Constitución de 1998, ya se había logrado incorporar disposiciones fundamentales para la promoción y fortalecimiento de la igualdad de género y de los derechos humanos de las mujeres, entre otros, se alcanzó: a) El derecho a la igualdad ante la ley y la no-discriminación; b) La participación equitativa de mujeres y hombres en ámbito político; d) El reconocimiento formal del trabajo doméstico como labor productiva; e) La igualdad y corresponsabilidad en la familia y el apoyo a las jefas de hogar, f) La educación no discriminatoria que promueva equidad de género; y, g) La obligatoriedad del Estado de aprobar políticas públicas para impulsar la igualdad de las mujeres.

reproductiva (Exposición de motivos de la Ley Orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, 2018).

Se hace presente que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República prescribe que:

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

Nadie podrá ser discriminado por ninguna razón. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Destacado propio).

Por su parte, el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución reconoce y garantizará a las personas el “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”.

En esta línea, el inciso primero del artículo 341 del texto constitucional establece que el:

“Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, **en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación**, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia” (Destacado propio).

Específicamente, en el ámbito laboral el texto constitucional se refiere explícitamente a la igualdad de hombres y mujeres garantizando a las mujeres la eliminación de las desigualdades en los artículos 70, 324 y 331-334.

El artículo 70 de la Constitución garantiza que:

“el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar **la igualdad de hombres y mujeres** a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.” (Destacado propio).

Por su parte, el artículo 324 establece que “el estado garantizará la **igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres** en el acceso a la propiedad y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal” (Destacado propio). Garantizando el Estado a las mujeres en el artículo 331 la

**“igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.** Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Destacado propio).

Luego el artículo 332 garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras disponiendo que ello 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.”

El artículo 333 reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares, y en su inciso segundo se dispone que

“El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. **La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar,** conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.” (Destacado propio).

Respecto a la promoción de políticas públicas, el artículo 334 numeral 2 establece que “el Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá.../... desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción”.

El texto constitucional también obliga al Estado a promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos (art. 65), y en propender a ella en la administración judicial (los miembros del Consejo de la Judicatura, los servidores judiciales, las juezas y jueces de la Corte Nacional de Justicia).

También las mujeres embarazadas son específicamente consideradas en la Constitución, el Estado les garantiza una serie de derechos, entre ellos a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral (art. 35, 42, 43).

## 2. La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

Según la OIT una economía violeta, apunta a reducir la brecha de género en el mundo del trabajo, exige reforzar el sistema de protección social y de cuidados para reducir las barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres. Una de las medidas que debe implementarse para fortalecer la economía violeta y promover oportunidades equitativas para mujeres y hombres es garantizar la existencia de sistemas de protección social y de cuidados (OIT, 2020).

En el preámbulo de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta<sup>3</sup>, publicada con fecha 20 de enero de 2023, se define a la “Economía violeta” como una política pública prioritaria impulsada por el Gobierno Nacional<sup>4</sup>, que busca promover la activación económica y el empoderamiento en derechos de las mujeres del país. También se advierte que, para el desarrollo del modelo de Economía Violeta, es necesario contar con el apoyo, compromiso y corresponsabilidad de varios actores, entre los que se encuentran el sector público, el sector privado, la sociedad civil, la academia y la comunidad entre otros.

La política pública “Economía Violeta: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres” es parte de las medidas tomadas para erradicar la desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres, en la esfera económica. Se trata de un modelo económico que, mediante su estrategia, busca reducir las brechas de género en el ámbito social, salud y reproductivo, educativo y económico, mediante el establecimiento de las mismas reglas del juego para mujeres y hombres, donde todas y todos alcancen el bienestar.

La Ley consta de 28 artículos organizados en tres capítulos y de una disposición general, una transitoria y una final. El Capítulo Primero (arts. 1-12) comprende las disposiciones fundamentales, el segundo (arts. 13-20) está dedicado a la garantía de igualdad de oportunidades en el campo laboral para las mujeres, y el tercero (arts. 21-28) contiene disposiciones reformativas a la Ley de régimen tributario interno, al Código del Trabajo, a la Ley de pasantías del sector empresarial y a la Ley de compañías.

El objeto de la Ley es “fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, (...) generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y psicológico.” (art.1).

Por su parte, la finalidad de la norma consiste en “reducir las barreras institucionales, (...) adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres en su diversidad.” (art.3).

La Ley determina que, para que se pongan en práctica de manera adecuada las disposiciones contenidas en la misma, se deberán observar principios rectores como igualdad y no discriminación,

---

<sup>3</sup> Conocida también como Ley de Economía Violeta.

<sup>4</sup> Liderada por la Vicepresidencia de la República, el Ministerio de Finanzas y la Secretaría de Derechos Humanos.

transversalidad, progresividad, autonomía, monitoreo, evaluación, interseccionalidad, igualdad y equidad de trato entre hombres y mujeres, y derechos de las mujeres en toda su diversidad (art. 4).

En materia de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, el artículo 7 desarrolla la forma de implementación de las políticas de empleo, indicando que:

“el Estado diseñará e implementará políticas de empleo que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres (...) en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo; y, seguimiento técnico de adaptabilidad al mercado de al menos tres años. Los programas de inserción laboral comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de formación y capacitación profesional, y programas dirigidos a personas en desempleo.”

Los principales puntos de la Ley en materia laboral son:

- **Medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:** Las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso (art. 9).
- **Garantía de igualdad laboral:** El Estado, a través de los órganos competentes, velará para que en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral (art. 13).
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas (art. 14).
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 15).
- **Políticas públicas:** El Estado, a través de las entidades competentes, desarrollará e implementará políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, considerando diversas acciones en capacitación, investigación, profesionalización, políticas activas de empleo, políticas pasivas de empleo, inspección y regulación. El ente rector de los

Derechos Humanos, se encargará de formular y emitir políticas públicas en temas de prevención y erradicación de violencia contra la mujer.

- **Los Planes de Igualdad de las Empresas:** Las empresas de cincuenta o más trabajadores tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil con un enfoque de género, de interculturalidad, de movilidad humana, y de discapacidad, intergeneracional e interseccional (art. 16).
- **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas:** El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas, las que están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro. Asimismo, deberán de remitir sus Planes de Igualdad hacia el Ministerio del Trabajo en un plazo de un año posterior a la entrada en vigencia de la presente Ley en el Registro Oficial (art. 17).
- **Distintivo para las empresas en materia de igualdad:** El Ministerio del Trabajo creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios (art. 20) .
- **Incentivos tributarios** por la creación de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de mujeres (art. 21).
- **Prácticas prohibidas en la contratación de personal:** En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo. (art. 22).
- **Igualdad de remuneración:** A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración. (art. 23).
- **Licencia por nacimiento compartida:** La madre podrá compartir su licencia con remuneración por el nacimiento de una hija o hijo (12 semanas) con el padre, hasta en un 75%. (art. 24).
- **Servicio de cuidado para los hijos:** Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores. (art. 24).
- La madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la **licencia con remuneración por el período de lactancia.** (art. 25)
- **Integrante mujer en Directorio de compañías:** Todo tipo de compañía, amparada en la Ley de compañías, al momento de la conformación de sus directorios, cuando estos tengan 3 o más integrantes, deberán observar que por cada 3 integrantes uno de ellos sea de género femenino. (art. 28).

### 3. Ley Orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres

Esta Ley contempla un ente rector de Trabajo –integrante del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres-, que sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá dentro de sus atribuciones:

- Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres;
- Desarrollar políticas y programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia al pleno empleo;
- Diseñar e implementar programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género dirigido a los sectores público y privado;
- Incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidado entre hombres y mujeres.

#### **4. El Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género de Ecuador (IPG)**

La implementación de la Ley de Economía Violeta se relaciona con el Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género de Ecuador (IPG).

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) es un modelo de colaboración público-privada, que convoca a líderes del más alto nivel, para diseñar soluciones concretas y alcanzar tres objetivos prioritarios: a) Aumentar la participación laboral de las mujeres, b) Promover su participación en puestos de liderazgo en el sector público y privado, y c) Reducir la brecha salarial por género.

La IPG es liderada por dos ministerios: el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (MPCEIP). Junto a veintiún representantes del sector público y privado, han creado un plan de acción concreto para la IPG, con 5 acciones prioritarias:

- Promover la adopción de acciones para la igualdad de género en las empresas del sector privado.
- Crear programas y acciones de formación para el desarrollo empresarial y la empleabilidad de las mujeres.
- Ampliar los alcances del modelo de formación dual en áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para las mujeres.
- Mapear las iniciativas o buenas prácticas para promover el liderazgo femenino que hayan sido diseñadas e implementadas por empresas del sector privado.
- Dar seguimiento a la implementación y los avances de la Ley y la Política de Economía Violeta.

#### **5. Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 del Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG)**

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) es la institución del gobierno responsable de asegurar la formulación de políticas públicas, plena vigencia y ejercicio de derechos como la salud, la educación, el cuidado, la protección frente a la violencia y muchos otros derechos de las niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.

Asimismo, este organismo elabora un documento que propone políticas públicas, que corresponden a proyectos, propuestas y acciones que deben implementar todas las instituciones del Estado Nacional y

de los Gobiernos Locales (los ministerios, secretarías, prefecturas, alcaldías) en el marco de sus competencias y las juntas parroquiales para que se cumplan los derechos de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres de todas las edades y diversidades, y mujeres rurales, entre otras.

La Agenda entrega una matriz de propuestas de políticas públicas y sus respectivas acciones para el cierre de brechas, organizadas y reagrupadas por grandes temáticas y ejes de actividades.

Según se indica en la última a Agenda “[e]n el eje de empleo y medios de vida, se busca que las mujeres diversas superen la pobreza accediendo a trabajos en igualdad de condiciones que los hombres, que accedan sin obstáculos ni barreras a los medios de producción, redes de comercialización, tecnología, TICs, propiedad, el control de la tierra, a créditos y servicios financieros. Además de las mejores condiciones para que desarrollen el trabajo remunerado del hogar.” (CNIG, 2022).

## **II. Leyes sobre inserción laboral y protección de las mujeres**

---

En cuanto a la legislación que facilita la incorporación de las mujeres en la vida laboral, aquellas de alcance general y otras de carácter específico, por ejemplo, aquella destinada a la protección de las mujeres rurales.

### **1. Leyes que facilitan la inserción laboral de las mujeres**

Como se ha señalado anteriormente, la Ley de Economía Violeta establece que el Estado velará para que -en los sectores público y privado- se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres (como la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral).

Esta Ley incluye varios cambios para garantizar la participación de las mujeres en la economía, incluyendo modificaciones a las licencias de maternidad para que el cuidado se distribuya entre los dos padres o establecer deducciones especiales para las empresas por la creación de plazas de trabajo para mujeres (Roa Chejín. 2022).

Asimismo, la Ley de Economía Violeta modificó varias partes del Código del Trabajo ecuatoriano para mejorar la participación de las mujeres en ambientes laborales (proceso de contratación, remuneración, distribución de la licencia de maternidad entre la madre y el padre, obligación de las empresas de 50 o más trabajadores de facilitar un servicio de cuidado de los hijos).

Por su parte, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (2018) se otorgó a las trabajadoras y a las servidoras públicas víctimas de violencia contra la mujer, el tiempo o el permiso, respectivamente necesario, para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por la autoridad competente, sin afectar su derecho a recibir su remuneración completa ni sus vacaciones.

Por último, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) que reformó la Ley de Seguridad Social incorporando la inclusión de trabajadores y trabajadoras no remunerados del hogar en el Seguro General Obligatorio.

## 2. Legislación y políticas para la protección de las mujeres rurales

Según datos de las Naciones Unidas en Ecuador, la participación de la Población Económicamente Activa femenina, en la rama de la agricultura y ganadería en el área rural, es de aproximadamente el 67%; sin embargo, las mujeres son las que tienen menor acceso a recursos productivos como la tierra, el crédito, la tecnología y la capacitación; su participación en la toma de decisiones familiares, comunitarias y productivas es todavía débil y subvalorada.

Se requiere favorecer y facilitar el acceso de las mujeres rurales a recursos y a capacitación.

Específicamente, sobre la protección de la mujer en el mundo agrícola es posible identificar normativas y programas de políticas públicas dirigidos a estas mujeres, además de iniciativas de las Naciones Unidas (el programa Súper Mujer Rural y la Estrategia Nacional Agropecuaria para Mujeres Rurales ENAMR), que apoyan y promueven el empoderamiento de mujeres rurales, mediante acciones que fomentan el acceso a recursos productivos y el fortalecimiento de capacidades para su desarrollo y liderazgo.

A continuación se efectúa, una breve referencia a las principales leyes y programas de políticas públicas dirigidas a las mujeres rurales:

- **Ley de Economía Violeta** considera incentivos para mujeres de sectores productivos, preferencialmente a mujeres de los sectores tales como agrícolas, avícolas, pecuarias, y pesquero (art. 10).
- **Ley Orgánica de Agrobiodiversidad, Semillas y Fomento de la Agricultura Sustentable (2017)**

Se rige por el principio de igualdad de género. Reconoce “la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones para el acceso equitativo a semilla nativa, campesina y certificada, así como en la formulación de políticas de conservación de la agrobiodiversidad y semilla, y en la producción y comercialización de semilla” (art. 4, letra h).

En cuanto a los lineamientos de política pública para la producción sostenible y sustentable de la semilla se debe observar “desarrollar estrategias específicas para facilitar el acceso de las mujeres a las semillas de calidad, a los diferentes insumos y a la capacitación técnica necesaria” (art. 6, letra i).

Además, esta ley garantiza el “derecho de comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades al reconocimiento y valoración de los saberes y conocimientos ancestrales y tradicionales ligados a la agrobiodiversidad y a la producción de semillas, así como del rol sustancial de las mujeres y adultos mayores en su conservación, protección y resguardo” (art. 8, letra d).

Respecto al apoyo del Estado en el manejo de los Centros de Bioconocimiento de la Agrobiodiversidad (que incluye financiamiento) se dispone que este debe entregarse preferentemente a las mujeres y adultos mayores por ser los principales depositarios del conocimiento sobre el manejo, cuidado y uso de la agrobiodiversidad y la semilla (art. 20, inciso 2).

Sobre las unidades territoriales de innovación y transferencia tecnológica que se implementaran en el marco del diálogo de saberes, los capacitadores y acompañantes técnicos se indica que deben ser preferentemente las mujeres y jóvenes conocedores de estas materias y originarios de las zonas o territorios en donde se brinde la asistencia técnica (art. 23, inciso 4).

En materia de crédito señala la ley que las instituciones del sistema financiero público y privado diseñarán productos financieros especiales para el fomento y desarrollo de estos sistemas de la agricultura sustentable, dirigidos a las asociaciones redes, colectivos, cajas comunitarias, bancos comunales y otras estructuras similares. Asimismo, se debe dar “especial preferencia al otorgamiento de crédito a mujeres, personas de la tercera edad, personas con discapacidad y jóvenes, para garantizar la equidad en el acceso a estos beneficios” (art. 51).

#### - **Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales (2016)**

En esta ley se señala dos principios rectores los que son “el acceso equitativo a la tierra rural y la equidad social, de género y generacional”. Para dichos efectos, el Estado debe establecer políticas de redistribución que permitan el acceso equitativo a la tierra rural (art. 7, letra h); y garantiza la vigencia del principio de equidad social, de género y generacional, en sus políticas de acceso a la tierra rural (art. 7, letra i).

Esta Ley establece que dentro de las organizaciones que tienen prioridad en la redistribución de tierras rurales figuran las que, entre cuyos miembros, se cuenten mujeres y madres de familia que han asumido la manutención del hogar (art. 15, letra b).

Según la misma Ley, las mujeres rurales también contarán con asistencia financiera para el aprovechamiento de la tierra. “El Estado en coordinación con las entidades del sistema financiero público, privado y de la economía popular y solidaria, promoverá la generación de productos financieros, líneas de créditos y tasas de interés preferencial y otros similares, para estimular la producción agropecuaria y mejorar su productividad. Estos créditos se orientarán a pequeños y medianos productores agrícolas, mujeres rurales trabajadoras de la agricultura familiar campesina y de la economía popular y solidaria, de acuerdo con los procesos de producción local de alimentos” (art. 34, inciso 1 y 2).

#### - **Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua (2014)**

Incorpora los principios de equidad de género y de igualdad y no discriminación en el acceso al agua; establece el derecho de las mujeres al agua, promoviendo la perspectiva de género en toda política de acceso al agua.

Se complementa estas normas legales con dos iniciativas gubernamentales que cuentan con el apoyo de organizaciones de las Naciones Unidas:

#### - **Estrategia Súper Mujer Rural**

Es una iniciativa del Ministerio de Agricultura y Ganadería, con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), que prevé atender a 30 mil mujeres del campo hasta 2025, debido a que muchas de las mujeres que trabajan en la agricultura familiar

campesina no cuentan con las condiciones ni los recursos necesarios para mejorar sus sistemas de producción. El objetivo es reconocer el trabajo de las mujeres en la agricultura familiar campesina, que tiene como rol fundamental garantizar la soberanía alimentaria en el Ecuador y el desarrollo integral de la sociedad en general, gracias a su aporte en diferentes campos.

Dentro de la estrategia de empoderamiento a las Súper Mujeres Rurales, están establecidas diferentes actividades con el fin de levantar información que contribuya a la toma de decisiones de política pública, que reconozca los aportes de la mujer rural en la agricultura familiar campesina y la seguridad y la soberanía alimentaria.

#### - **Estrategia Nacional Agropecuaria para Mujeres Rurales (ENAMR)**

Esta estrategia del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) es un instrumento de política pública dirigido a reconocer y visibilizar la participación y el trabajo de las mujeres y su importancia para la Agricultura Familiar y Campesina –que genera más del 70% de empleos rurales- y, a contribuir, desde las competencias del ministerio, a la garantía de sus derechos.

La ENAMR contempla un proceso participativo con acciones vinculadas a las dinámicas de la Agricultura Familiar y Campesina que orientan a superar las barreras que enfrenta las mujeres. (Barrera Ávila et al., 2023).

## Referencias

Barrera Ávila, Paúl Alcívar; Cevallos Suarez, Marco (2023). Análisis de estrategia nacional agropecuaria para mujeres rurales, énfasis en la agricultura familiar campesina. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 8(3), 1-23. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9048620.pdf> (septiembre, 2023).

Cajas Córdova, Andrea Karolina (julio 2011). Igualdad de género en la Constitución ecuatoriana de 2008. *Aportes Andinos - Revista electrónica de derechos humanos / Programa Andino de Derechos Humanos (PADH) - Universidad Andina Simón Bolívar*, 29, 1-12. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/2804> y <http://bcn.cl/3f87q> (septiembre, 2023).

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (noviembre, 2022). Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025. Disponible en: [https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/221129-AGENDA-CNIG-ONU\\_V6-2\\_compressed.pdf](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/221129-AGENDA-CNIG-ONU_V6-2_compressed.pdf) (septiembre, 2023)

--- (noviembre 2022). Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025: Mujeres, Niñas y Adolescentes. Disponible en: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/ANIG-NNA-OK.pdf> (septiembre, 2023).

--- (2018). Agenda nacional para la igualdad de las mujeres y personas LGBTI 2018-2021. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_agenda\\_nac\\_mujeres\\_y\\_lgbti\\_ecu\\_0.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_agenda_nac_mujeres_y_lgbti_ecu_0.pdf) (septiembre, 2023).

Ministerio de Agricultura y Ganadería (2020). Estrategia Nacional Agropecuaria para Mujeres Rurales (ENAMR). Disponible en: <https://ecuador.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/09/estrategia-nacional-agropecuaria-para-mujeres-rurales-enamr> (septiembre, 2023).

Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (s.f.). Política Economía Violeta. Disponible en: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/economia-violeta-2/> (septiembre, 2023).

Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es> (septiembre, 2023).

Naciones Unidas. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (14/09/2020). Naciones Unidas impulsa la economía violeta para el desarrollo social y productivo en Ecuador. Disponible en: [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_757525/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_757525/lang--es/index.htm) (septiembre, 2023).

Naciones Unidas. Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (07/05/2019). Súper Mujer Rural, un pilar fundamental del desarrollo productivo del Ecuador. Disponible en: <https://www.fao.org/ecuador/noticias/detail-events/en/c/1194136/> (septiembre, 2023).

Oliveri María Laura; Lupica, Carina; La Valley, Adriana (02/06/2023). Ley de Economía Violeta en Ecuador: un instrumento para promover más y mejores oportunidades laborales para las mujeres. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/ley-violeta-ecuador/> (septiembre, 2023).

Para prevenir la violencia de género y bajar la tasa de femicidios crean en Ecuador el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (Página 12, 1 de diciembre de 2022). Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/503586-crean-en-ecuador-el-ministerio-de-la-mujer-y-derechos-humano> (septiembre, 2023).

Roa Chejín, Susana (23/11/2022). La Ley de Economía Violeta, explicada. Disponible en: <https://gk.city/2022/11/23/ley-economia-violeta-explicada/> (septiembre, 2023).

Secretaría de Derechos Humanos (diciembre de 2020). Política Pública Economía Violeta: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres. Política Pública 2021-2025. Disponible en: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf> (septiembre, 2023).

Sistema de Naciones Unidas en Ecuador (2022). Perfil de País según Igualdad de Género. Ecuador<sup>5</sup>. Disponible en: [https://ecuador.un.org/sites/default/files/2023-03/Perfil%20Nacional%20sobre%20Igualdad%20de%20Género%20ECUADOR\\_0.pdf](https://ecuador.un.org/sites/default/files/2023-03/Perfil%20Nacional%20sobre%20Igualdad%20de%20Género%20ECUADOR_0.pdf) y <http://bcn.cl/3f0ud> (septiembre, 2023).

---

<sup>5</sup> El propósito general del Perfil Nacional sobre Igualdad de Género es fortalecer la comprensión nacional sobre la situación de Ecuador en relación con el cumplimiento de los compromisos internacionales, regionales y nacionales para la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para ello se identificarán brechas y prioridades con el fin de apoyar la implementación de la Agenda 2030 de manera que se acelere el logro de la igualdad de género.

## Normativa

- Código del Trabajo del Ecuador. Disponible en: <https://app.vlex.com/#vid/631473899> (septiembre, 2023).
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Registro Oficial N° 234, Año I, Suplemento, Quito, viernes 20 de enero de 2023, 26 páginas). Disponible en: <http://bcn.cl/3ewr0> y <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-supl-234-de-20-01-2023.pdf> (septiembre, 2023).
- Ley Orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, 2018. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ecu\\_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf) y [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley\\_violencia\\_contra\\_las\\_mujeres.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_violencia_contra_las_mujeres.pdf) (septiembre, 2023).
- Decreto Ejecutivo 397 - Reglamento General de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ecu\\_reglamento-general-de-la-ley-organica-integral-para-prevenir-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_reglamento-general-de-la-ley-organica-integral-para-prevenir-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres.pdf) (septiembre, 2023).
- Ley Orgánica de Agrobiodiversidad, Semillas y Fomento de la Agricultura Sustentable, (publicada en el R.O. 10, Suplemento de 8 de junio de 2017). Disponible en: <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-agrobiodiversidad-semillas-ro-10-supl-08-06-2017.pdf> (septiembre, 2023).
- Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales (publicada en el R.O. 711, Suplemento de 14 de marzo de 2016). Disponible en: [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-ley\\_de\\_tierras-ro-sup-711-14-03-2016.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-ley_de_tierras-ro-sup-711-14-03-2016.pdf) (septiembre, 2023).
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (publicada en el R.O. 483, Tercer Suplemento, de 20 de abril de 2015). Disponible en: [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro\\_ley\\_organica\\_para\\_la\\_justicia\\_laboral\\_y\\_reconocimiento\\_del\\_trabajo\\_en\\_el\\_hogar\\_ro\\_3er\\_supl\\_20-04-2015.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar_ro_3er_supl_20-04-2015.pdf) (septiembre, 2023).
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reforma el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y la Ley de Seguridad Social. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015\\_leyorgjusticialaboral\\_ecu.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015_leyorgjusticialaboral_ecu.pdf) (septiembre, 2023).
- Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua (publicada en el R.O. 305, Segundo Suplemento, del 06-08-2014). Disponible en: [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro\\_ley\\_organica\\_de\\_recursos\\_hidricos.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_de_recursos_hidricos.pdf) (septiembre, 2023).

- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, publicada en el R.O. 283, Segundo suplemento, de 7 de julio de 2014. Disponible en: [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro\\_ley\\_organica\\_de\\_los\\_consejos\\_nacionales\\_para\\_la\\_igualdad\\_segundo\\_suplemento\\_ro\\_283\\_del\\_07-07-2014.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_de_los_consejos_nacionales_para_la_igualdad_segundo_suplemento_ro_283_del_07-07-2014.pdf) (septiembre, 2023).
- Constitución de la República del Ecuador (2008)<sup>6</sup>. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008\\_ecu\\_const.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_ecu_const.pdf) (septiembre, 2023).
- Decreto Ejecutivo 620, que tiene como objetivo la erradicación de la violencia de género hacia las niñas, niños, adolescentes y mujeres adultas, 2007. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2007\\_ecu\\_dej620.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2007_ecu_dej620.pdf) (septiembre, 2023).
- Ley de Amparo Laboral de la Mujer, 1997. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1997\\_ley\\_de\\_amparo\\_laboral\\_de\\_la\\_mujer\\_ecu.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1997_ley_de_amparo_laboral_de_la_mujer_ecu.pdf) (septiembre, 2023)
- Ley 103 (Ley contra la violencia a la mujer y la familia, 1995). Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1995\\_ecu\\_ley103.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1995_ecu_ley103.pdf) (septiembre, 2023).
- Decreto Ejecutivo 1982. Reglamento a la Ley contra la violencia a la mujer y a la familia, 2004. Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2004\\_ecu\\_dej1982.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2004_ecu_dej1982.pdf) (septiembre, 2023).

---

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)

---

<sup>6</sup> Constitución de la República (artículos 3 numeral 1; 11 numerales 1,2,3; 43 numerales 1,2,3,4; 66 numeral 3.a, 3.b, 4; 68, 69 numerales 1,2,3,4,5; 70; 85 numerales 1,2; 156; 341).