

Ambientes laborales para el cuidado de servidoras públicas embarazadas y en periodo de lactancia y de niñas y niños menores de 5 años hijas e hijos de servidoras y servidores públicos

Manual

2022

Consejo Nacional para la Igualdad de Género

Ministerio de Inclusión
Económica y Social

Ministerio
del Trabajo

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA



Autoridades Ministeriales

Dra. Ximena Garzón Villalba, Ministra de Salud Pública.

Arq. Patricio Donoso, Ministro del Trabajo.

Mgs. Esteban Bernal, Ministro de Inclusión Económica y Social.

Abg. Estefanía Mariela Ortiz Torres, Secretaria Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Encargada.

Equipo de redacción y autores

Saavedra Barreno Sara, magister en nutrición humana, especialista, Dirección Nacional de Promoción de la Salud, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Caiza Fauta Doris, magister en seguridad y riesgos del trabajo, especialista, Dirección Nacional de Ambiente y Salud, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Mantilla Cifuentes Alexandra, médico especialista en seguridad y salud ocupacional, médico, Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, Ministerio del Trabajo, Quito.

Torres Dávila Soledad, antropóloga, analista, Dirección Técnica, Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Quito.

García Zambrano Carmen, abogada especialista en derechos humanos, analista, Dirección Técnica, Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Quito.

Reinoso Jácome Gabriela, master en administración de en gerencia empresarial, analista, Dirección de Administración de Talento Humano, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Quito.

Villamarín Castro Silvia, ingeniera en marketing y negociación comercial, analista, Dirección de Prevención y Vulnerabilidad de Derechos, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Quito.

Nasca Caiza Silvana, magister en gerencia en salud para el desarrollo local, analista, Subsecretaría de Desarrollo Infantil, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Quito.

Viver Izurieta Inés, magister en política social de la infancia y adolescencia, analista, Subsecretaría de Desarrollo Infantil Integral, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Quito.

Equipo de construcción participativa

Jiménez Jarrín Mercedes, licenciada, trabajadora social, Dirección Nacional de Talento Humano, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Pozo Gutierrez Sofía, licenciada, especialista, Dirección Nacional de Normatización, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Cristian Daniel Tello Baque, médico, analista, Dirección de seguridad y salud ocupacional, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Jiménez Terreros Verónica, (profesión), analista, Dirección de atención a grupos prioritarios, Ministerio del Trabajo, Quito.

Castelo Chapalbay Sandra, (profesión), analista, Dirección de Administración de Talento Humano, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Quito.

Cuadrado Parra Flor, magister en nutrición, miembro FUNDBASIC, miembro, Fundación para el Bienestar y Atención Básica Social, Quito.

Rojas Marco, asesor nacional de primera infancia, Plan Internacional Ecuador, Quito.

Ojeda Torres Alexander, médico, Coordinador Nacional de Promoción y Prevención, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Quito.

Samaniego Amelia, médico, técnica nacional de promoción y prevención, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Quito.

Marizande Lozada María, nutricionista, coordinadora de carrera de nutrición y dietética, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Guanga Lara Verónica, master en nutrición, docente, responsable de investigación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

López Gabriela, médico, medicina ocupacional, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, Quito.

Armas Guadalupe Jacqueline, médico, analista de prevención y promoción, Dirección Nacional de Atención Integral en Salud Policial, Instituto de Seguridad Social de la Policial Nacional, Quito.

Equipo de revisión y validación

Torres Cumbicus Yuridia, master en administración mención calidad y productividad, directora, Dirección Nacional de Promoción de la Salud, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Piedra González Juan, master en ciencias en seguridad y salud ocupacional internacional, director, Dirección Nacional de Ambiente y Salud, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Atapuma Ramos Carolina, magister en gestión del talento humano, analista, Dirección Nacional de Cambio de Cultura Organizacional, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Cuesta Castillo Alexandra, magister, directora, Dirección Nacional de Cambio de Cultura encargada.

Simbaña Chiffla Verónica, licenciada en gestión local para el desarrollo sostenible y género, especialista, Dirección Nacional de Derechos Humanos, Género e Inclusión, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Montes Rodríguez Wilfrido, master en salud ocupacional, médico, Dirección Nacional de Talento Humano, Ministerio de Salud Pública, Quito.

Peña Paz María, magíster en seguridad, salud y ambiente, directora, Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, Ministerio del Trabajo, Quito.

Rodríguez Latorre Mishell, especialista en derecho constitucional, directora, Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano, Ministerio del Trabajo, Quito.

Naranjo Riera Katherine, magíster en derecho de familias, niñez y adolescencia, analista, Dirección de Asesoría Jurídica, Ministerio del Trabajo, Quito.

Guerrero Mafla Rosa, magíster en planificación territorial, directora, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Quito.

Fernández Almeida Priscila, magíster en economía del desarrollo, experto, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Quito.

Peralta Galarza María, especialista en derechos humanos, directora, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio de Trabajo, Quito.

Ochoa Ochoa Lenin, abogado, director, Dirección de Asesoría Jurídica, Ministerio del Trabajo, Quito.

BORRADOR, NO DIVULGAR

Contenido

1. Presentación.....	6
2. Introducción	7
3. Antecedentes y justificación.....	7
3.1 Antecedentes.....	7
3.2 Justificación.....	8
4. Objetivo	9
4.1 Objetivo general	9
4.2 Objetivos específicos.....	9
5. Alcance.....	9
6. Glosario de términos.....	9
7. Acciones.....	13
7.1 Responsabilidades de las autoridades gubernamentales	13
7.2 Obligaciones para las instituciones del sector público	14
7.2.1 Obligaciones generales.....	14
7.2.2 Obligaciones específicas	15
7.3 Medidas a implementar	15
8. Seguimiento y Monitoreo	22
9. Reporte en caso de incumplimiento.....	24
10. Referencias.....	24

BORRADOR, NO DIVULGAR

1. Presentación

Las mujeres enfrentan grandes retos en el mundo laboral. Algunas mujeres como parte de su proyecto de vida desean disfrutar de un embarazo saludable, un parto respetado y tener una hija o hijo sano, así como contar con una situación económica estable, para lo cual, la protección de la maternidad en el trabajo es fundamental para respaldar dicha aspiración.

Los derechos de las mujeres y su acceso a la protección de la salud, la igualdad y no discriminación son obligaciones fundamentales expresadas en la Constitución de la República del Ecuador y en los instrumentos y convenios internacionales de derechos humanos. Es importante mencionar que todos los derechos son indivisibles e interdependientes; sin embargo, se debe hacer hincapié en los derechos específicos de las mujeres en el contexto laboral a fin de ir desarrollando progresivamente precedentes que garanticen una mejor protección.

El Estado ecuatoriano debe asegurar que las instituciones públicas posean un ambiente laboral seguro y saludable, que garantice el derecho a la salud de las mujeres durante el periodo de embarazo, parto, posparto y lactancia; además de asegurar y garantizar el derecho al cuidado de las niñas y niños, hijas e hijos de servidores públicos, impulsando el ejercicio de la corresponsabilidad parental a fin de contribuir a una mejor calidad de vida, trabajo y salud de la población actual y futura.

La protección de los derechos de las mujeres y del recién nacido o la recién nacida en las instituciones públicas debe ir encaminada a preservar la salud de la servidora y de su hijo o hija menor de 5 años, así como la conservación de su empleo.

El presente manual tiene como objeto contribuir al fortalecimiento del ambiente laboral para las mujeres durante el periodo de embarazo y lactancia en las instituciones públicas, e impulsar el cuidado de una maternidad segura y saludable en el trabajo, garantizando la protección de las niñas y niños en sus primeros años de vida, además de informar a las autoridades institucionales sobre el marco legal establecido para el efecto.

Dra. Ximena
Garzón Villalba

**Ministra de Salud
Pública**

Arq. Patricio
Donoso

**Ministro del
Trabajo**

Mgs. Esteban
Bernal

**Ministro de
Inclusión
Económica y
Social**

Abg. Estefanía
Mariela Ortiz
Torres

**Secretaria del
Consejo Nacional
para la Igualdad
de Género (E)**

2. Introducción

La Corte Constitucional en la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, expedida el 05 de agosto de 2020, dentro de la revisión de garantías de derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral público (Régimen LOSEP), considera pertinente desarrollar procesos específicos con la participación de las carteras de Estado, Ministerio del Trabajo (MDT), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Ministerio de Salud Pública (MSP) y Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), por lo que dispone en la Decisión de la Sentencia número 7: *“Los entes rectores de las políticas de trabajo, salud, inclusión e igualdad elaborarán e implementarán, de forma participativa, en el que se escuche a organizaciones de mujeres, sindicatos, academia y personas más expertas en el tema, un Modelo de Ambientes Laborales para el Cuidado, que incluya indicadores de medición que reflejen el cumplimiento progresivo del derecho al cuidado, en el plazo de un año contado a partir de la emisión de esta sentencia. En el plazo de 6 meses se informará a esta Corte el plan para la ejecución de esta medida”*.

Este manual busca que las instituciones públicas brinden un ambiente laboral para que la mujer en periodo de embarazo y lactancia goce de una buena salud incluida la salud física y mental; con base en los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, reconocidos en la ley, respecto al cuidado de sus hijos, hijas o representados, a fin de que cumplan de manera equilibrada con las responsabilidades familiares y laborales.

Las acciones contenidas en el presente documento, son el resultado de la aplicación de la normativa vigente, principios constitucionales, instrumentos internacionales, investigaciones realizadas en este campo, y de los criterios utilizados por organismos en materia de seguridad y salud en el trabajo tanto a nivel nacional como internacional.

De acuerdo a lo expuesto, las instituciones públicas están en la responsabilidad de promover e implementar ambientes adecuados de trabajo que garanticen la salud (en todos sus ámbitos) a las mujeres en periodo de embarazo, lactancia y el cuidado de las niñas y niños menores de cinco años.

Asimismo, las instituciones o empresas del sector privado, que deseen acogerse a las directrices del presente manual, podrán hacerlo en el marco de la normativa vigente.

3. Antecedentes y justificación

3.1 Antecedentes

El número 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador determina que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Dentro del derecho es necesario garantizar la protección de la maternidad en el trabajo, la cual tiene como objetivos conservar la salud de la madre y su recién nacido, y proporcionar una medida de seguridad económica a las trabajadoras y a sus familias.⁽¹⁾

La protección de la maternidad en el trabajo tiene como medidas: la licencia de maternidad y paternidad, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud en el lugar de trabajo, protección y no discriminación en el empleo y dispositivos para

la lactancia en el empleo. A esto se suman las políticas que cuidado de los hijos de padres que trabajan.

La Corte Constitucional en la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, analizó casos de violaciones de los derechos de mujeres que trabajaban bajo distintas modalidades laborales en el sector público y se encontraban embarazadas, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia. Además, la Corte Constitucional identifica que los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, se encuentran reconocidos en la Constitución y en instrumentos internacionales de derechos humanos.(2)

Para garantizar la protección de la maternidad en el sector público, la Corte Constitucional determina que se deben crear ambientes propicios para la compatibilización de la lactancia y el cuidado con el trabajo. Por lo que es necesario desarrollar medidas como permisos, licencias de paternidad, salas de apoyo a la lactancia y centros de desarrollo infantil.(2)

Adicionalmente, la Corte Constitucional en la Disposición 7 de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados determina que el Ministerio del Trabajo (MDT), Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) deberán elaborar e implementar un Modelo de Ambientes Laborales para el Cuidado.(2)

3.2 Justificación

La Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados emitida por la Corte Constitucional está enfocada en la problemática de mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, o en periodo de lactancia en el ámbito laboral público, con especial énfasis en el derecho a cuidar y ser cuidada, y que la vía adecuada y eficaz para corregir la vulneración de estos derechos es la acción de protección; y, establece que las instituciones públicas responsables de su cumplimiento son el Ministerio del Trabajo (MDT), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Ministerio de Salud Pública (MSP) y Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG).(2)

Como marco de referencia, que visibiliza la situación actual laboral de las mujeres en el Ecuador se presenta las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, a noviembre de 2021, las cuales señalan que existen 3,59 millones de mujeres en la PEA (42,33% del total nacional), la tasa de empleo adecuado de mujeres es 26,45% y la tasa de subempleo de mujeres es 22,14%. La diferencia entre la tasa de empleo adecuado de mujeres y hombres es de 12,57 puntos porcentuales; y, en promedio, una mujer gana 17,9% menos que un hombre.(3)

La Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares de 2019 en el Ecuador 6,03 millones de mujeres realizaban trabajo no remunerado del hogar. Al mismo tiempo, 73,7 horas de cada 100 horas anuales de trabajo no remunerado son realizadas por mujeres, mientras que los hombres realizan 26,3 horas de cada 100 horas anuales de trabajo no remunerado. Lo hombres realizan 10,8 horas semanales de trabajo no remunerado; mientras que las mujeres dedican 20,9 horas semanales.(4)

En este contexto, es necesario desarrollar políticas públicas con el objetivo de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares, sean hombres o mujeres, puedan ejercer su empleo sin ser objetos de discriminación y sin conflicto ente sus responsabilidades profesionales y familiares. En este sentido, el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Ministerio de Salud Pública y Consejo Nacional para la Igualdad de Género están impulsando la implementación de un

modelo de ambiente laboral para el cuidado en las instituciones públicas, y han elaborado como instrumento de gestión institucional el presente Manual de Ambientes laborales, enfocado a promover el cuidado de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, niñas y niños menores de 5 años.

4. Objetivo

4.1 Objetivo general

Promover el bienestar integral en el cuidado a las servidoras públicas embarazadas, en periodo de lactancia y la protección de la niña o niño entre 0 a 5 años, hijas e hijos de servidores públicos para generar un ambiente de trabajo seguro, saludable y el derecho al cuidado en el marco de la corresponsabilidad parental.

4.2 Objetivos específicos

- Fomentar la aplicación de medidas preventivas que cuiden la salud física y mental de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, servidoras públicas.
- Promover la lactancia materna en los centros de trabajo del sector público.
- Promover el cuidado de las niñas y niños, hijas e hijos de servidores públicos entre 0 a 5 años para alcanzar el desarrollo infantil integral.

5. Alcance

El presente manual es de aplicación obligatoria para todas las instituciones e instancias públicas de todas las funciones del Estado y niveles de gobierno, que cuenten con personal en periodo de gestación, lactancia o que estén a cargo del cuidado de una niña o niño menor de cinco años.

En el caso de que las instituciones o empresas del sector privado deseen acogerse al presente manual, pueden aplicar las directrices dadas en el mismo, enmarcándose en su normativa vigente.

6. Glosario de términos

- **Ambiente laboral o entorno de trabajo saludable:** se define como el lugar donde todos trabajan unidos/as para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores/as y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.(5)
- **Corresponsabilidad parental:** responsabilidad para proveer soporte emocional y garantizar los derechos a los miembros del núcleo familiar, especialmente a los niños, niñas y adolescentes; es decir, cumplir las funciones de protección, crianza y cuidado, así como la formación ética, independientemente de si la decisión paterna o materna se ejerce a través de la adopción o de forma biológica.(6)

- **Cuidado:** actividad específica que incluye todo lo que se realiza para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida.(7)
- **Centros de Desarrollo Infantil:** son instituciones públicas o privadas dirigidas a atender y promover un desarrollo integral a través de la educación inicial, con la participación de profesionales idóneos en temas relacionados con los diferentes componentes de la atención integral, responsables de gestionar las condiciones materiales que hacen efectivos todos los derechos de los niños y niñas en primera infancia, así como de generar oportunidades de expresión y comunicación con pares y adultos y diversidad de experiencias que permiten a los niños y las niñas construir y comprender el mundo.(8)
- **Centro de trabajo:** son todos los sitios en los cuales los trabajadores o servidores deben permanecer o a los que tienen que acudir en razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador, pudiendo ser personas naturales o jurídicas, empresas, instituciones, sociedades públicas, privadas y entidades de seguridad ciudadana y orden público.(9)
- **Derecho a no injerencia arbitraria:** la abstención de injerencias en la vida privada, familia, domicilio, ni de ataques ilegales a la honra y reputación.(10)
- **Derecho de las mujeres:** las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible.(11)
- **Derecho a la lactancia materna:** las mujeres tienen derecho a dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas en su trabajo; así como el decidir si optan por la lactancia o a interrumpirla, sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija. El deber que tienen los progenitores, representantes legales, personas responsables del cuidado de niños y niñas de alimentar al niño o niña debe ser compartido de forma equitativa. El espacio laboral debe crear ambientes propicios para la compatibilización de la lactancia y el cuidado con el trabajo.(2)
- **Derecho a la protección especial:** es que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y periodo de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que esto signifique la pérdida de su autonomía. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal.(12)
- **Derecho al cuidado en el embarazo, posparto:** aglutina todas las obligaciones que se derivan del derecho a tomar decisiones sobre la salud y vida reproductiva, a la intimidad, al trabajo sin discriminación, a la protección especial y a la lactancia materna.(2)
- **Derecho al trabajo sin discriminación:** en el caso de las mujeres en el trabajo tienen derecho al acceso y a la permanencia sin que se deba considerar la situación de embarazo o lactancia; al mismo tiempo, las mujeres tienen derecho a que se considere su situación de embarazo o lactancia y

tener, mediante la protección especial, un trato diferenciado al resto de trabajadores.(2)

- **Derecho de las mujeres a la intimidad:** es la reserva sobre los planes de vida, situación de embarazo, salud, y cualquier condición. Si bien la notificación del embarazo permite que las personas obligadas cumplan su responsabilidad, las mujeres pueden decir el momento que crean conveniente para notificar.(2)
- **Desarrollo infantil integral:** se define como la plena expresión del desarrollo armónico de las potencialidades y capacidades de las niñas y niños mediante atenciones que garanticen su libre expresión en contextos diversos, una buena salud y nutrición, experiencias de juego y aprendizaje y entornos protectores libres de violencia.(13)
- **Empleador o empleadora:** la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario empresaria o empleador empleadora.(2)
- **Embarazo o estado de gestación:** el embarazo comienza cuando termina la implantación, que es el proceso que comienza cuando se adhiere el blastocito a la pared del útero (unos 5 o 6 días después de la fecundación, entonces este, atraviesa el endometrio e invade el estroma). Durante los nueve meses en los cuales el feto se desarrolla en el útero de la mujer, tanto la mujer como su futuro hijo o hija se enfrentan a diversos riesgos sanitarios. Por este motivo, es importante que el seguimiento del embarazo sea realizado por profesionales de la salud cualificados.(12)
- **Embrión:** producto de la división del cigoto hasta el fin del estadio embrionario (0 a 8 semanas después de la fecundación).(14)
- **Enfermedad relacionada con el trabajo:** una enfermedad en la cual el trabajo o las condiciones de trabajo constituyen el principal factor causal, o una enfermedad en la que el factor trabajo puede ser uno de varios agentes causales, o una enfermedad en la que el factor trabajo puede desencadenar o empeorar una enfermedad ya existente, o una enfermedad en la que el riesgo puede ser mayor por el trabajo o determinado estilo de trabajo.(15)
- **Entornos protectores:** son los espacios físicos, sociales y culturales donde se establecen relaciones positivas y se asegura la protección integral, el cuidado y crecimiento de las niñas y niños en la primera infancia de acuerdo a la diversidad cultural y social.(16)
- **Evaluación de riesgos:** la evaluación de riesgos es el proceso de cuantificación de la frecuencia o probabilidad de un efecto nocivo para los individuos o poblaciones (por ejemplo, relacionados con la exposición o con actividades en el trabajo) y es uno de los primeros pasos en la gestión de riesgos.(15)
- **Feto:** producto de la fecundación desde el fin del desarrollo embrionario, a las 8 semanas después de la fecundación, hasta el aborto o el nacimiento.(14)
- **Instituciones del sector público:** comprende los organismos y dependencias de las funciones ejecutivas, legislativas, judiciales, electorales y de

transparencia y control social. Los organismos y entidades creadas por la constitución y la ley. Así como los regímenes autónomos descentralizados.(1)

- **Lactancia materna:** es la forma óptima de alimentar a los bebés, ofreciéndoles los nutrientes que necesitan en el equilibrio adecuado, así como ofreciendo protección contra las enfermedades.(17)
- **Licencia por maternidad:** se concederá licencia o permiso para ausentarse o dejar de concurrir ocasionalmente a su lugar de trabajo; toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales.(18)
- **Licencia para el cuidado del menor:** Las servidoras públicas 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.(18)
- **Máxima Autoridad:** quien ejerce la representación legal y jurídica de la institución pública u organismo contratante.(19)
- **Periodo de lactancia:** se consideran los doce (12) meses posteriores al parto, en los cuales la jornada de trabajo de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.(9)
- **Primera Infancia:** Es una etapa fundamental de la vida de los seres humanos, por la intensidad de su desarrollo y aprendizaje, que comprende a niñas y niños menores de seis años, para lo que se requiere de entornos, contextos e interacciones familiares y sociales, las cuales deben ser cariñosas, saludables, respetuosas, estimulantes, seguras y protectoras para alcanzar su desarrollo integral.(13)
- **Puerperio:** se le denomina al período de tiempo que va desde el alumbramiento hasta los 42 días posparto. Este período corresponde a una etapa en que la mujer enfrenta una serie de desafíos relacionados con cambios anatómicos, fisiológicos y mentales intensos, asociados a las demandas de la crianza, hechos que dada su dimensión la exponen a diversos riesgos.(14)
- **Salud sexual y reproductiva:** la salud sexual un estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación con la sexualidad; mientras que la salud reproductiva se refiere a la capacidad de reproducirse y la libertad de adoptar decisiones informadas, libres y responsables sobre su comportamiento reproductivo.(14)
- **Riesgo laboral:** la probabilidad de un efecto nocivo, como un accidente o una enfermedad ocupacional, dentro de un período determinado o en circunstancias específicas, tales como durante o después de una exposición determinada. Puede ser expresado ya sea como frecuencia (el número de efectos nocivos en un cierto período de tiempo) o como una probabilidad (la probabilidad de un efecto nocivo durante o después de la exposición).(15)
- **Responsables de niñas y niños:** los responsables de los niños y niñas de conformidad a las disposiciones del código civil y el artículo 105 del código de la niñez y adolescencia son los padres que ejerzan la patria potestad y la

persona que acredite mediante providencia o sentencia judicial ser el tutor o curador de los menores.(20)

- **Teratógeno:** un agente que daña al feto, causando defectos de nacimiento.(15)
- **UATH:** es la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciese sus veces en las Instituciones del sector público.(18)

7. Acciones

7.1 Responsabilidades de las autoridades gubernamentales

7.1.1. Ministerio de Salud Pública

- a) Asesorar, dar seguimiento y monitoreo de la implementación y funcionamiento de las salas de apoyo a la lactancia de las instituciones públicas.(21)

7.1.2. Ministerio del Trabajo

- a) Verificar el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa nacional e internacional ratificada por el país, sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.(14, 29, 30, 31)
- b) Verificar el cumplimiento de los derechos laborales de los servidores públicos para el ejercicio de la paternidad responsable.(18)
- c) Verificar el cumplimiento de la implementación y funcionamiento de salas de apoyo a la lactancia materna. (28, 29, 32)
- d) Vigilar el cumplimiento del derecho al cuidado del menor, licencias a los padres, entrega de prestaciones monetarias (cuando no se cuente con el servicio de CDI), así como la implementación de Centros de Desarrollo Infantil para niños y niñas de hasta 5 años de edad.(18)

7.1.3 Ministerio de Inclusión Económica Social

- a) Asesorar, dar seguimiento y monitoreo a la implementación y funcionamiento de los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) para niñas y niños de hasta 3 años de edad, modalidad CDI.(16)
- b) Fortalecer el conocimiento y respeto de derechos del cuidado de la niña y del niño en los CDI.(1)
- c) Realizar acciones para monitorear la aplicación de la política de desarrollo infantil integral, en la modalidad CDI, en territorio.
- d) Realizar periódicamente un proceso de Evaluación de Calidad de los servicios CDI registrados y cumplimiento de la norma técnica, para lo cual la/el personal técnico de la Unidades Desconcentradas Zonal, o Distrital, realizará las visitas in situ.
- e)e) El MIES, sin perjuicio del proceso periódico de evaluación de calidad, se podrá realizar visitas de seguimiento a las unidades de atención CDI tanto públicas como privadas, de acuerdo a los requerimientos y necesidades Institucionales.

Con formato: Fuente: Negrita

Con formato: Espacio Después: 10 pto

7.1.4 Ministerio de Educación

- a) Autorizar la creación, el funcionamiento y la ampliación de los servicios, asesorar, dar seguimiento y monitoreo a la implementación de los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) para niñas y niños de 0 a 5 años de edad, en los Centros de Desarrollo Infantil privados, fiscomisionales y municipales, Centros de Educación Inicial y/o Unidades Educativas.(16)
- b) Fortalecer el conocimiento y respeto de derechos del cuidado de la niña y del niño en los Centros de Desarrollo Infantil privados, fiscomisionales y municipales , Centros de Educación Inicial, y/o Unidades Educativas.(1)

7.1.5. Consejo Nacional para la Igualdad de Género

- a) Coordinar con la Autoridad Rectora de Derechos Humanos para el fortalecimiento en el conocimiento y respeto de derechos de la mujer embarazada, y en periodo de lactancia en los centros de trabajo.(1)
- b) Generar acciones con la Autoridad Rectora de Derechos Humanos que fortalezcan el conocimiento y respeto de derechos de las personas que ejercen el cuidado de la niña y el niño.
- c) Observar y dar seguimiento a la transversalización del enfoque de género en salas de apoyo a la lactancia y centros de desarrollo infantil.
- d) Iniciar casos de Observancia, por solicitud personal o iniciativa del CNIG, en situaciones de presunta vulneración de derechos de mujeres servidoras públicas en embarazo o en período de lactancia.

7.2 Obligaciones para las instituciones del sector público

Le corresponde a las instituciones e instancias públicas de todas las funciones del Estado y niveles de gobierno la obligación de generar el ambiente de cuidado y velar por la salud integral de las mujeres en periodo de embarazo o lactancia cuando lo requieran, en contextos laborales. Así como, cuando las mujeres y los hombres tengan que ejercer la corresponsabilidad del cuidado; y garantizar el cuidado de niñas y niños lactantes y en período de crecimiento.

7.2.1 Obligaciones generales

- a) Adoptar medidas que permitan desarrollar las labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de las mujeres en periodo de embarazo y lactancia.
- b) Establecer medidas para prevenir e investigar cualquier tipo de estigmatización, acoso o discriminación por el estado de embarazo o periodo de lactancia, garantizando la no revictimización de las mujeres.
- c) Garantizar el ejercicio del derecho a la lactancia y cuidado de la mujer en el embarazo en los centros de trabajo.
- d) Evitar cualquier tipo de injerencia en las decisiones de mujeres y hombres relacionadas a su salud sexual y reproductiva.
- e) Garantizar el derecho al cuidado de la niña o niño y ofrecer condiciones necesarias para el ejercicio del mismo, como prestaciones monetarias, centros de desarrollo infantil, licencias y políticas de tiempo.
- f) Generar acciones de sensibilización al personal de la institución sobre el respeto y derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Las obligaciones generales indicadas en este acápite se basan en Constitución de la República del Ecuador, artículos 43, 44, 331, 332 y 333; Declaración Universal de los Derechos Humanos artículo 25 numeral 2; Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 18 número 3; inciso primero del artículo 240 del Reglamento a la LOSEP, LOSEP artículo 23 letra p), Acuerdo Ministerial 082: Normativa de erradicación de la

discriminación en el ámbito laboral y Acuerdo Ministerial 244: Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de Trabajo; Acuerdo Interministerial 003 y 0003 Norma técnica e Instructivo para la implementación de salas de apoyo a la lactancia materna sector privado.(1)(21)(24)

7.2.2 Obligaciones específicas

- a) La máxima autoridad o su delegado de la institución pública deberá disponer lugares específicos y acondicionados para la lactancia, extracción y conservación de la leche materna, que se denominan “*Salas de apoyo a la lactancia*”, cuyo seguimiento estará a cargo de la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH.(21)
- b) La máxima autoridad o su delegado de la institución pública deberá disponer la creación o contratación de lugares específicos y acondicionados para el cuidado de las niñas y niños menores de 5 años, que se denominan “*Centros de desarrollo infantil*”, o a su vez la entrega de prestaciones monetarias para garantizar el derecho al cuidado de la niña y el niño, cuyo seguimiento estará a cargo de Unidad de Administración de Talento Humano (UATH).(25)
- c) La máxima autoridad o su delegado de las instituciones públicas serán las responsables de reportar trimestralmente al Ministerio del Trabajo la correcta prestación de estos beneficios relacionados con maternidad, lactancia y cuidado de la niña y niño en los centros de trabajo.

7.3 Medidas a implementar

7.3.1 Protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia

- a) **Prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia**
 - Realizar la identificación y evaluación de los riesgos laborales en los puestos de trabajo de las mujeres embarazadas o en período de lactancia; y cuando las actividades resulten peligrosas para el embrión, feto o servidoras públicas, las instituciones públicas el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a tales riesgos.
 - Generar intervenciones específicas para evitar la exposición a riesgos de tipo físico, químico, biológico, factores mecánicos, ergonómicos y psicosociales, así como los riesgos derivados de actividades que resulten peligrosas para las mujeres en período de embarazo o lactancia. Se privilegiará el control colectivo del individual.
 - Asegurar que las condiciones de trabajo y las actividades laborales de la mujer embarazada o en periodo de lactancia se desarrollen en un entorno de trabajo saludable y seguro y, de no ser el caso, realizar el cambio de puesto de trabajo temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente.
 - Sensibilizar a las mujeres en periodo de gestación y lactancia sobre los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades a las cuales se encuentran expuestas, así como las medidas de prevención primaria a ser

adoptadas, priorizando aquellas que protejan al embrión, feto, mujer en periodo de embarazo y lactancia.

Las obligaciones generales indicadas en este acápite se basan en la Ley Orgánica de Servicio Público, artículo 33 y en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 27.(18)(26)

b) Adaptación o cambio de puesto de trabajo o actividad laboral en el centro de trabajo

- Se deberá realizar la evaluación del riesgo para la seguridad y la salud de la mujer, a fin de que su actividad laboral sea compatible con el estado de embarazo o lactancia tomando en consideración los siguientes aspectos:
 - ✓ Exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales del puesto de trabajo o actividad laboral.
 - ✓ Distribución del tiempo de trabajo.
 - ✓ Horarios de trabajo.
 - ✓ Carga laboral.
- En caso de que la evaluación revele un riesgo para la seguridad y la salud de la mujer, se deberán implementar medidas correctivas para adaptar el puesto de trabajo o actividad laboral al estado de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, en caso de no ser posible realizar el cambio de puesto de trabajo o actividad laboral a fin de que no exista afectación a la salud.
- Realizar el cambio de puesto de trabajo o actividad laboral, cuando las condiciones de trabajo, o de salud representen un riesgo para el embrión y/o feto, la mujer en periodo de embarazo o lactancia. El nuevo puesto de trabajo o actividad laboral debe:
 - ✓ Ser compatible con el estado gestacional o de lactancia.
 - ✓ Respetar la formación académica o profesional.
 - ✓ Garantizar los derechos inherentes al contrato de trabajo, respetando su remuneración.
 - ✓ Tener un carácter temporal.

Las medidas a implementar indicadas en este acápite se basan en la Constitución de la República artículos 332 y 333; Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 27; Convenio No. 190 OIT sobre la violencia y el acoso, una vez que entre en vigor se aplicará el artículo 4.(1)(26)(27)

c) La vigilancia de la salud

- Analizar la exposición a los contaminantes y factores de riesgo que estén relacionados con las condiciones de trabajo y salud, que pudiesen ocasionar daños a la salud del embrión, feto, mujer en periodo de embarazo o lactancia.
- Vigilar periódicamente el estado de salud y actualizar la historia clínica ocupacional (con énfasis en la sección gineco-obstétrica) de la mujer, esto incluye la comunicación de su estado de embarazo o periodo de lactancia.

- Asegurar que las condiciones de trabajo y la actividad laboral de la embarazada, o mujer en periodo de lactancia, se desarrolle en un entorno de trabajo saludable y seguro, de no ser el caso registrar y notificar el cambio de puesto de trabajo al área correspondiente.
- Educar sobre medidas de protección para la mujer en periodo de embarazo o lactancia sobre el cuidado de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo en relación a las actividades que ejecuta.
- Implementar mecanismos de protección como denuncias, campañas de sensibilización, entre otros, frente a casos de acoso laboral durante el periodo de embarazo y lactancia, conocido como mobbing maternal.

Las medidas a implementar indicadas en este acápite se basan en la Constitución de la República artículos 332 y 333, y el Art. 11 del acuerdo ministerial 1404 del Reglamento de los servicios médicos de las empresas.(1)(28)

7.3.2 Promoción de la lactancia materna en el trabajo

- Contar con una sala de apoyo a la lactancia materna institucional adecuada de acuerdo a los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento.
- Autorizar a las madres en período de lactancia la extracción durante la jornada reducida de trabajo **mínimo 20 minutos cada 2 horas** (sin contar con el tiempo de traslado a la Sala de Apoyo a la Lactancia) y/o de acuerdo a la necesidad fisiológica de la mujer, previa información al jefe inmediato superior.
- El tiempo destinado para la extracción de leche materna durante la jornada de trabajo debe ser de uso exclusivo para el ejercicio de dicho derecho.
- Realizar actividades de promoción de la lactancia materna en sus instalaciones y no promocionar el uso de fórmulas infantiles ni biberones bajo ninguna circunstancia.

Las medidas a implementar indicadas en este acápite se basan en la Constitución de la República art 43, numeral 5 del art. 326; Ley Orgánica de Salud, artículos 17 y 120; acuerdo interministerial MSP-MDT 003 y acuerdo ministerial No. MSP-0266-2018.(1)(24)(25)(21)

7.3.3 Cuidado infantil

La atención y el cuidado diario, dirigida a niñas, niños menores de 5 años, será de lunes a viernes, cumpliendo actividades educativas, de juego y aprendizaje mediante el juego libre en espacios internos y externos, juego intencionado, juego de lenguaje organizado en la jornada diaria para el desarrollo de destrezas a través de la planificación micro curricular basada en el Currículo Nacional de Educación Inicial 2014.

Las jornadas diarias, estarán complementadas con tiempos de alimentación, (se incluyen en el desarrollo de las destrezas) descanso, seguimiento al control de salud,

estado nutricional, articulando acciones intersectoriales con instituciones del estado, fundaciones, organizaciones de la sociedad civil y otras.

- Conceder a las y los hijas o hijos de sus servidores y servidoras, o que se encuentren legalmente bajo su cuidado o patria potestad el servicio de cuidado diario infantil, hasta el día que cumplan los 5 años de edad.
- Garantizar que los centros infantiles públicos o privados que proporcionen el servicio de cuidado diario, cumplan con todas las disposiciones del organismo que regule este tipo de establecimientos (MIES o MINEDUC según corresponda).
- La UATH o las que hicieren sus veces serán las responsables de organizar y controlar permanentemente la correcta prestación de este beneficio.
- En caso de que una institución no cuente con los servicios necesarios, podrá pagarse en dinero por cada hija o hijo que tengan cumplido hasta el día que cumpla los 5 años de edad, a la servidora o servidor hasta los montos máximos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, y previo el respectivo dictamen favorable del Ministerio de Finanzas.

Las medidas a implementar indicadas en este acápite se basan en: Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP, artículo 23 letra p), artículo 27 letra s c) y e) y artículo 28 letra f); Reglamento a la LOSEP, artículo 35 inciso tercero y artículo 240 inciso primero,(18);y, Acuerdo Interministerial Nro.0015 -14, de fecha 30 de julio de 2014, suscrita entre el MIES y MINEDUC, se establece en los capítulos II y III.

7.3.3.1. Derecho del servidor o servidora pública a contar con un lugar o servicio de cuidado infantil

Amparadas/os en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (Art. 240), el cual estipula que:

- “Las instituciones comprendidas en el ámbito de la LOSEP, deberán conceder únicamente a las y los hijas o hijos de sus servidores y servidoras, o niñas o niños de las y los servidores públicos que se encuentren bajo su cuidado o patria potestad el servicio de cuidado diario infantil, hasta el día que cumplan los 5 años de edad (...).
- “Los centros infantiles públicos o privados que proporcionen el servicio de cuidado diario, deberán cumplir con todas las disposiciones del organismo que regule este tipo de establecimientos, como haber obtenido la autorización de funcionamiento correspondiente, de tal manera que se pueda garantizar los planes pedagógicos y de cuidado, la infraestructura, implementos y materiales adecuados, así como el personal especializado y capacitado para brindar atención y estimulación, acordes a las edades de las y los niños o niñas y cuidar de que la alimentación que brinden mantenga los estándares óptimos para un adecuado desarrollo y la buena nutrición de las niñas y niños.(...)”

“La UATH o las que hicieren sus veces serán las responsables de organizar y controlar permanentemente la correcta prestación de este beneficio.

En caso de que una institución no cuente con los servicios necesarios, podrá pagarse en dinero por cada hija o hijo que tengan cumplido hasta el día que cumpla los 5 años de edad, a la servidora o servidor hasta los montos máximos establecidos por el

Comentario [SS MSP1]: La redacción de las disposiciones de las “Medidas a Implementar” en cuando al “Cuidado Infantil” debe estar redactadas como actividades que las instituciones públicas deben implementar respecto al tema. Estos párrafos están citados como las actividades que el centro infantil debe desarrollar, lo cual no corresponde al tipo de documento y el objetivo del acápite.

Revisar la propuesta de las acciones indicadas a continuación.

Por favor ajustar, reformular, revisar y reenviar.
Muchas gracias.

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Con viñetas + Nivel: 1 + Alineación: 0,63 cm + Sangría: 1,27 cm

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Normal

Comentario [SS MSP2]: Cual es este monto?

Con formato: Normal, Sin viñetas ni numeración

Código de campo cambiado

Comentario [SS MSP3]: Este acápite no aplica.

~~Ministerio de Relaciones Laborales, y previo el respectivo dictamen favorable del Ministerio de Finanzas.”~~

7.3.3.2 Promoción de los servicios de cuidado infantil

Grupos de atención CDI regulados por el MIES.

- Niñas y Niños de 45 días a 3 años de edad con atención presencial y cuidado diario de 6 a 8 horas diarias, ofertados por las instituciones particulares.
- Niñas y Niños de 1 a 3 años de edad con atención presencial y cuidado diario de 6 a 8 horas diarias, en los CDI de administración Directa (Emblemáticos y Directos) y de convenio administrados por entidades cooperantes como: Gad; Organizaciones religiosas, Organizaciones de la sociedad civil con quienes el MIES suscribe convenios de cooperación técnica económica.

Grupos de atención CDI regulados por el MINEDUC

- Niñas y Niños de 0 a 5 años con atención presencial y diaria en jornadas de medio tiempo, tiempo parcial, tiempo completo, tiempo extendido y jornada nocturna estos servicios son ofertados por centros de desarrollo infantil privados, fiscomisionales y municipales. Servicios adicionales y opcionales: alimentación, transporte, servicio médico, psicológico.
- Niños y Niñas de 3 a 5 años atendidos en Centros de Educación Inicial fiscales, fiscomisionales, particulares y municipales, en jornadas matutinas y vespertinas con atención presencial de cinco horas diarias.

Comentario [SS MSP4]: No se entiende que tiene que ver con las instituciones públicas que aplicarían este documento normativo. Por favor, revisar la pertinencia y de considerarlo necesario, modificar la redacción para que la institución pública que aplicará las directrices tenga la claridad de los que debe realizar para dar cumplimiento al acápite de cuidado infantil.

Comentario [SS MSP5]: Enfocar las disposiciones a las instituciones públicas, las cuales son las que aplicarán en sus instituciones o centros de trabajo.

● ~~Condiciones del local para el funcionamiento de un CDI y su equipamiento:~~

~~La infraestructura debe cumplir normas de diseño universal que garantice la seguridad e integridad de las niñas y niños según su edad. De igual manera el mobiliario y la ambientación de la unidad de atención debe cumplir con criterios de seguridad, funcionalidad, señalética y calidad garantizando espacios amplios que permitan libertad de movimiento sin riesgos.~~

● ~~Competencias de las Educadoras/es, Coordinadora/or, Directora/or del CDI:~~

~~Toda educadora/or, coordinadora/or, directora/or y demás personal, debe tener conocimientos básicos sobre cómo se desarrolla y aprende la niña/o, de acuerdo a su grupo de edad, la importancia de las relaciones consistentes, estables, que apoyan el desarrollo y aprendizaje integral de la niña/o y lo permiten participar activamente de las oportunidades de aprendizaje, y los factores que interfieren y contribuyen con el desarrollo, la conducta y el aprendizaje.~~

~~El personal que trabaja en un CDI en contacto directo con las niñas/os y sus familias, debe contar con un conjunto de competencias que garantizan que la atención que brinde las niñas/os y familias sea de calidad.~~

~~Considerando que las competencias es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para brindar un entorno de calidad y adecuado a los niñas y niños. Las competencias definen expectativas y orientan a la mejora continua. Identifican lo que una educadora/or debe saber y debe hacer.~~

~~Cada educadora/or deberá tener a su cargo un promedio máximo de 9 o 10 niñas y niños para garantizar el cuidado y apoyo en su desarrollo infantil integral.~~

~~Cada educadora/or, elaborará su planificación de actividades siguiendo los lineamientos operativos para la elaboración la micro planificación curricular en el marco del Currículo de Educación Inicial 2014, para cada grupo de edad.~~

~~La Coordinadora/or y/o directora/or, educadora/or que tenga a su cargo una niña o niño con una necesidad educativa especial o discapacidad debe tener una visión inclusiva y diversa en la que las niñas y niños formen parte del grupo con el que están trabajando, ejecutando las actividades planificadas de juego libre, intencionado y de lenguaje, aplicando niveles de dificultad, según la necesidad de cada niña o niño.~~

7.3.3.3. Permisos de funcionamiento

~~En el caso que la institución pública considere dar a sus funcionarias/os, trabajadoras/es, el servicio propio de cuidado infantil, creando en sus instalaciones/prodios o cerca el CDI, debe cumplir con las regulaciones y solicitar el permiso de funcionamiento, de acuerdo a lo siguiente:~~

~~El MIES, otorgará la autorización de funcionamiento a las personas naturales o jurídicas que brinden los servicios de desarrollo integral para la primera infancia del subnivel 1 de educación inicial y atención familiar para la primera infancia a niñas y niños de hasta treinta y seis (36) meses de edad, de acuerdo lo establecido en el **"Instructivo para el otorgamiento de Permisos de Funcionamiento (...)"** del MIES vigente, el proceso para la obtención de los Permisos de Funcionamiento, se realizará a través de las Unidades Desconcentradas Distritales y la Dirección de Coordinación del Distrito Metropolitano de Quito, según sea el caso.~~

Requisitos generales:

- ~~— Formulario de Registro de Solicitud de Permiso de Funcionamiento~~
- ~~— Proyecto de Funcionamiento con enfoque de derechos, que determine la capacidad técnica para los servicios según la modalidad, que incluya una propuesta de articulación interinstitucional con actores públicos, privados y comunitarios~~
- ~~— Permiso o autorización vigente del Cuerpo de Bomberos conforme a la normativa de la jurisdicción correspondiente y de renovación anual.~~
- ~~— Nómina de usuarios de la unidad de atención de acuerdo al formato establecido para cada unidad (en caso de que se encuentre funcionando)~~
- ~~— Nómina del Talento Humano que opera en la unidad de atención (en caso de que se encuentre funcionando).~~
- ~~— Plano o croquis del local donde funciona la Unidad de Atención, con georreferenciación~~
- ~~— Copia simple del título o escritura pública, que avale el tipo de vinculación que se tiene con el inmueble en el que se ofertará el servicio institucionalizado (propiedad, comodato, usufructo, contrato de arrendamiento, contrato de anticresis, autorización de uso, entre otros) o copia simple del contrato de arrendamiento~~

~~**Nota:** Los formularios se encuentran disponibles en la página oficial del MIES www.inclusion.gob.ec~~

~~El MINEDUC, otorgará la autorización de funcionamiento, en observancia de lo previsto en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 434 del 19 de abril de 2021, el Decreto Ejecutivo 145 de 03 de agosto de 2021, del **ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2021-00052-A** de 01 de octubre de dos mil veintiuno y de la demás normativa que se expidiera para el efecto.~~

~~7.3.3.4. Visita de seguimiento de control y evaluación de calidad~~

~~Realizará el MIES periódicamente un proceso de Evaluación de Calidad de los servicios CDI registrados y cumplimiento de la norma técnica, para lo cual la/el personal técnico de la Unidades Desconcentradas Zonal, o Distrital, realizará las visitas in situ.~~

~~El MIES, sin perjuicio del proceso periódico de evaluación de calidad, se podrá realizar visitas de seguimiento a las unidades de atención CDI tanto públicas como privadas, de acuerdo a los requerimientos y necesidades Institucionales.~~

~~Las medidas a implementar indicadas en este acápite se basan en: **Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, artículo 23 letra p), artículo 27 letra s c) y e) y artículo 28 letra f); Reglamento a la LOSEP, artículo 35 inciso tercero y artículo 240 inciso primero.(18);y, Acuerdo Interministerial Nro.0015-14, de fecha 30 de julio de 2014, suscrita entre el MIES y MINEDUC, se establece en los capítulos II y III.**~~

7.3.4 Permisos y prestaciones

- Facilitar los permisos para atención médica y exámenes prenatales por el tiempo que sea necesario a las servidoras y servidores públicos durante los nueve (9) meses de embarazo.
- Cumplir con la licencia por maternidad para el cuidado del recién nacido o nacida para la servidora pública por doce (12) semanas, pudiendo hacer uso de este derecho desde dos semanas anteriores al parto.
- Cumplir con la licencia por paternidad para el cuidado del recién nacido o nacida para el servidor público por diez (10) días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco (5) días más.
- Garantizar el cumplimiento de la licencia por maternidad y paternidad a funcionarios madre y padre adoptivos, con remuneración por quince (15) días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado.
- Garantizar el cumplimiento de la licencia con remuneración por veinte y cinco (25) días para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada.

- Cumplir con el permiso para la servidora pública por dos horas diarias, durante doce (12) meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.
- Asegurar el derecho de las servidoras y los servidores públicos a mantener a sus hijas e hijos en un centro de desarrollo infantil o quien haga sus veces. El empleador garantizará el acceso gratuito a dicho servicio.
- Se prohíbe el despido o supresión de puestos que ocupen las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad o período de lactancia.
- Autorizar el teletrabajo cuando la naturaleza del empleo así lo permita, en el caso de que por emergencias sanitarias, se suspenda la atención presencial de los centros de desarrollo infantiles para el cuidado de la niña o niño.
- Se recomienda garantizar la estabilidad laboral en el centro de trabajo a los progenitores, representantes legales, personas responsables del cuidado, de la niña y niño hasta la finalización del periodo de lactancia.

Las medidas a implementar indicadas en este acápite se basan en Constitución de la República artículos 44 y 332; Ley Orgánica de Servicio Público artículo 27 letra c) y artículo 33; Reglamento a la LOSEP artículo 35.(1)(18)

7.3.5 Educación y capacitación

- Sensibilizar a la mujer sobre la importancia del aviso del estado de gestación o lactancia para prevenir posibles afectaciones a su seguridad y salud por la ejecución de su actividad laboral.
- Educar al personal del centro de trabajo sobre el cuidado de la salud de la mujer durante el embarazo y lactancia que incluya aspectos como: nutrición, alimentación, actividad física, descanso, planificación familiar, corresponsabilidad parental, entre otros.
- Educar a todo el personal del centro de trabajo sobre la no discriminación de la mujer por su estado de gestación o lactancia y la corresponsabilidad parental en el cuidado de niñas y niños.
- Sensibilizar a todo el personal del centro de trabajo sobre el cuidado de la niña y niño en el lugar de trabajo contando con la corresponsabilidad paternal, dando a conocer los servicios de centros de desarrollo infantil accesible, asequible y de calidad.
- Capacitar a todo el personal sobre el derecho a las prestaciones por lactancia, maternidad, paternidad y cuidado a la niña y niño.

8. Seguimiento y Monitoreo

Con el objeto de verificar el cumplimiento de derechos y los lineamientos dispuestos en el presente Manual, a continuación, se detalla las responsabilidades de las Unidades Administrativas de Talento Humano (UATH) o quien hiciera sus veces, para el registro y reporte de información, así como también los mecanismos de ejecución.

Comentario [SS MSP6]: Colocar las actividades de seguimiento y monitoreo que realizará MIES conforme sus competencias y sus responsabilidades sobre el tema del cuidado infantil.

A.- MINISTERIO DEL TRABAJO

- Las UATH institucionales o las que hicieren sus veces serán las responsables de organizar y controlar permanentemente la correcta prestación de las salas de apoyo a la lactancia materna y centros de desarrollo infantil; para el efecto deberán reportar anualmente al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control Técnico a la Gestión del Talento Humano el estado o situación de este beneficio.
- Las UATH institucionales o la que hiciera sus veces, socializarán el Manual de ambientes laborales y su respectivo acuerdo ministerial a los servidores de las instituciones, para lo cual se deberá reportar una vez al año al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control Técnico a la Gestión del Talento Humano el estado o situación de este beneficio.
- Las UATH institucionales o quien hiciera sus veces, conservarán un registro de información que permita establecer el control de las servidoras que se encuentran en estado de gestación, maternidad, y en período de lactancia; esta información deberá ser remitida de manera anual a la Dirección de Control Técnico a la Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo.
- Las UATH institucionales o quien hiciera sus veces, se encargarán de la adecuación, implementación y control de las salas de apoyo a la lactancia materna, para lo cual llevarán un registro de uso, a fin de garantizar el cumplimiento del derecho. La información de registro y uso de salas de apoyo a la lactancia materna deberá ser ingresada periódicamente en el medio informático que para el efecto designe el Ministerio del Trabajo, la información anual será consolidada y registrada hasta el último día laborable del mes de diciembre o cierre del año fiscal.
- Las UATH institucionales o quien hiciera sus veces se encargarán del registro y control sobre el derecho de las mujeres embarazadas y cuidado del niño y la niña, en relación a los permisos para atención médica y exámenes prenatales; así como licencias de maternidad, licencia por paternidad, licencia por maternidad y paternidad a funcionarios madre y padre adoptivos, licencia con remuneración por veinte y cinco (25) días para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, permisos de lactancia, y cualquier derecho derivado del derecho a la lactancia y cuidado del niño y niña. Dicha información deberá ser remitida a la Dirección de Control Técnico a la Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo de forma anual.
- Las UATH institucionales o quien hiciera sus veces, de ser el caso tendrán la obligación de remitir información adicional que solicite el Ministerio del Trabajo, para efecto de verificar la aplicación de las disposiciones normativas relacionadas con el cumplimiento de los derechos de las mujeres en estado de gestación, maternidad y período de lactancia, así como lo relacionado al cuidado de niños y niñas menores de 5 años de edad.
- Como herramienta para el reporte de la información periódica, las UATH institucionales o quien hiciera sus veces deberá utilizar únicamente la matriz que para el efecto disponga el Ministerio del Trabajo.

9. Reporte en caso de incumplimiento

1.- MINISTERIO DEL TRABAJO

- a) Las personas que consideren que los centros de trabajo no han dado cumplimiento a los lineamientos para el cuidado de las mujeres embarazadas, en período de maternidad, lactancia materna y/o el derecho al cuidado de la niña o niño, pueden realizar una denuncia ante el Ministerio del Trabajo a través de la página web: sut.trabajo.gob.ec o, de manera presencial ante la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción correspondiente.
- b) El Ministerio de Trabajo, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo a la normativa vigente, realizará inspecciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo en las instituciones, a fin de verificar el cumplimiento de lo emitido en el presente documento y respectivo acuerdo ministerial, así como de las denuncias registradas y reportadas en el sistema que dicho Portafolio determine para el efecto.
- c) En caso de existir denuncias relacionadas con el incumplimiento de lo establecido en el presente Manual, el Ministerio del Trabajo coordinará con la entidad rectora correspondiente, la ejecución del análisis de la misma y la aplicación del procedimiento que corresponda.

10. Referencias

1. Constitución de la Republica del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador 2008. Incluye Reformas [Internet]. 2008;1–136. Available from: <https://n9.cl/hd0q>
2. Corte Suprema de Justicia. Ficha de Relatoría No. 3-19-JP/20 | Portal de Servicios Constitucionales – Corte Constitucional del Ecuador [Internet]. Portal de Servicios Constitucionales Ficha de Relatoría No. 3-19-JP/20. 2020 [cited 2021 Jun 22]. Available from: <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=3-19-JP/20>
3. Instituto Nacional de Estadísticas. Empleo (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU) [Internet]. Instituto Nacional de Estadísticas. 2016. Available from: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-encuesta-nacional-de-empleo-desempleo-y-subempleo-enemdu/>
4. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares [Internet]. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. 2022 [cited 2022 Jan 14]. Available from: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-nacional-multiproposito-de-hogares/>
5. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte [Internet]. 2010 [cited 2021 Jun 22]. Available from: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
6. Pantoja Bohórquez C, Grisales KM, Jaramillo JJ, Restrepo Pineda J. De la invisibilidad al continuum de homofobia: Barreras socioculturales para las familias LGBTI en Colombia From invisibility to homophobia continuum: Socio-cultural barriers for LGBTI families in Colombia. [cited 2021 Jul 8]; Available from: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1->
7. CEPAL NU. El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo [Internet]. [cited

- 2021 Jul 8]. Available from: https://issuu.com/publicacionescepal/docs/cue-94_cuidadoenaccion
8. Ministerio de Educación MINEDUC. Modalidades de la Educación Inicial - Primera Infancia [Internet]. MINEDUC. 2013 [cited 2021 Aug 13]. Available from: <https://www.mineducacion.gov.co/primerainfancia/1739/w3-article-228881.html>
 9. Congreso Nacional del Ecuador. Código del trabajo, Dirección del Trabajo. Regist Of Supl [Internet]. 2016;167(193):1–99. Available from: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2016/DIJU/noviembre/LA2_JUL_DIJU_CODIGOTRABAJO.pdf
 10. ONU. Derecho a la intimidad (Art. 17) HRC Observación general N° 16 (General Comment). ONU [Internet]. 1988 [cited 2021 Jul 16]; Available from: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3584.pdf>
 11. ONU Mujeres. En la mira: Los derechos humanos de las mujeres [Internet]. 2020 [cited 2021 Jul 8]. Available from: <https://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/human-rights>
 12. World Health Organization. Recomendaciones de la OMS sobre atención prenatal para una experiencia positiva del embarazo [Internet]. 2016 [cited 2021 Jun 22]. Available from: <http://www.clap.ops-oms.org/publicaciones/9789275320334esp.pdf>
 13. Ministerio de Inclusión Económica y Social. Norma Técnica Modalidad centros de desarrollo infantil CDI Acuerdo Ministerial 072. Minist Inclusión Económica y Soc [Internet]. 2019 [cited 2021 Nov 23]; Available from: https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Norma-Técnica-MT-CDI_compressed.pdf
 14. F. Zegers-Hochschild, a G. D. Adamson, b J. de Mouzon, c O. Ishihara, d R. Mansour, e K. Nygren f E, Sullivan, g and S. Vanderpoel h for I and W. Glosario de terminología en Técnicas de Reproducción Asistida. 2010;1–11. Available from: https://www.who.int/reproductivehealth/publications/infertility/art_terminology_es.pdf
 15. Master and Diploma International Occupational Safety and Health. Glosario - En Modo Mantenimiento [Internet]. [cited 2021 Jul 23]. Available from: <https://www.osh.moodle.elearning.lmu.de/mod/glossary/view.php?g=1>
 16. Ministerio de Incusión Economica y Social M. Modalidad Centros de Desarrollo Infantil - CDI Misión Ternura [Internet]. [cited 2021 Jul 22]. Available from: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Libro-de-Políticas-Públicas.pdf>
 17. OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. Lactancia materna y alimentación complementaria - [Internet]. OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. 2022 [cited 2022 Jan 14]. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria>
 18. Registro Oficial. Ley Organica de Servicio Público, LOSEP. Regist Of Supl 294 06-oct-2010 [Internet]. 2016; Available from: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf
 19. Registro Oficial. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública. Regist Of Supl 395 04-ago-2008 [Internet]. 2021 [cited 2022 Jan 14]; Available from: www.lexis.com.ec
 20. Congreso Nacional del Ecuador. Código Civil. Regist Of Supl 46 24-jun-2005 [Internet]. 2016 [cited 2021 Nov 23]; Available from: <https://www.hgdc.gob.ec/images/BaseLegal/Cdigo Civil.pdf>
 21. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Instructivo de Adecuación y uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en las empresas del sector privado [Internet]. 2019 [cited 2021 Jun 22]. Available from: <https://www.salud.gob.ec/wp->

- content/uploads/downloads/2019/08/instructivo_adequacion_salas_lmaterna_sprivado.pdf
22. Unidas N. La Declaración Universal de Derechos Humanos. Nac Unidas [Internet]. [cited 2021 Nov 23]; Available from: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
 23. Trabajo OI del. Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) [Internet]. Organizacion Internacional del Trabajo. 2000 [cited 2021 Nov 23]. Available from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328
 24. Pública M de S. Normativa legal – Lactancia Materna [Internet]. [cited 2021 Nov 23]. Available from: https://www.salud.gob.ec/normativa-legal-lactancia_materna/
 25. Tribunal Constitucional del Ecuador. Ley Orgánica de Salud [Internet]. Registro Oficial. 2006. Available from: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>
 26. Exteriores CA de M de R. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cons Andin Minist Relac Exteriores [Internet]. 2004 [cited 2021 Dec 10]; Available from: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISIÓN-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>
 27. Trabajo O internacional del. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso: Ecuador comprometido a eliminar la violencia y el acoso en mundo del trabajo [Internet]. Organizacion Internacional del Trabajo. 2021 [cited 2021 Nov 23]. Available from: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_794108/lang-es/index.htm
 28. Social M de T y B. Reglamento de los servicios medicos de las empresas. Acuerdo Ministerial 1404. Minist del Trab [Internet]. [cited 2021 Nov 23]; Available from: www.lexis.com.ec

	Nombre	Área	Cargo	Sumilla
Aprobado			Subsecretario	
Revisado			Director	
			Director	
			Coordinadora	
Elaborado			Especialista	
			Analista	

BORRADOR, NO DIVULGAR

