



# RUTAS DE ATENCIÓN

PARA TRABAJADORAS  
REMUNERADAS DEL HOGAR EN  
CASO DE ENFRENTAR SITUACIONES  
DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL  
ÁMBITO LABORAL



Marzo, 2019

**¡La violencia no se tolera!**





# RUTAS DE ATENCIÓN

PARA TRABAJADORAS  
REMUNERADAS DEL HOGAR EN  
CASO DE ENFRENTAR SITUACIONES  
DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL  
ÁMBITO LABORAL



Marzo, 2019

**¡La violencia no se tolera!**

**Ministerio del Trabajo**  
Ab. Andrés Vicente Madero Poveda  
Ministro del Trabajo (e)  
**Consejo Nacional para la Igualdad  
de Género (CNIG)**  
Paola Mera Zambrano  
Secretaría Técnica

**CARE Ecuador**  
Alexandra Moncada  
Directora

**Mesa Interinstitucional**  
Unión Nacional de Trabajadoras  
del Hogar y Afines (UNTHA),  
Coalición Nacional de Mujeres,  
Ministerio del Interior,  
Confederación Ecuatoriana de  
Organizaciones Libres Sindicales  
(CEOLS), Universidad Andina Simón  
Bolívar, Ministerio del Trabajo,  
Consejo Nacional para la Igualdad de  
Género, CARE Ecuador - Programa  
Igual Valor, Iguales Derechos,  
Comisión de los Derechos de los  
Trabajadores y la Seguridad Social

#### **Elaboración**

Edith Segarra, Daphne Villena, CNIG  
Nua Fuentes, Ministerio del Trabajo

#### **Revisión y edición**

Ibeth Orellana - Dirección Técnica del CNIG  
Lidia García - Coordinadora de Institucionalización CNIG  
Nubia Zambrano Mendoza - Coordinación Programa  
Igual Valor, Iguales Derechos - CARE Ecuador  
Paulina Reyes - Directora de Atención a Grupos  
Prioritarios del MDT  
Shareem Márquez - Experta de Atención a Grupos  
Prioritarios del MDT  
Virginia Rosero - Universidad Andina Simón Bolívar  
Marcela Arellano - CEOLS  
Miriam Ernst - Coalición Nacional de Mujeres del  
Ecuador

**Edición y corrección de estilo,  
diseño, diagramación e impresión:**  
Publiasesores Cía. Ltda.

255 5140

Impreso en Quito-Ecuador

MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



Interinstitucional  
de Mujeres y Derechos  
Trabajadoras Remuneradas del Hogar

El Ministerio del Trabajo reconoce la importancia del diálogo social, el respeto por los derechos humanos y el aporte a la sociedad de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Desde 1988, en Latinoamérica, a raíz de la creación de movimientos laborales, comenzó el diálogo para determinar cuáles debían ser los deberes y derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar, debate que ingresaría a muchos espacios de nuestra sociedad desde las distintas instancias internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hasta las legislaciones particulares de los Estados.

El trabajo remunerado del hogar necesita ser reivindicado y debe ser sinónimo de importancia económica y productiva en Ecuador debido a que, durante años, esta labor fue minimizada por las agendas tradicionales de la política.

El Estado ecuatoriano ha plasmado este trabajo en su política pública y en las actividades realizadas mediante la cooperación de la OIT, lo cual ha sido reflejado en la ratificación del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos el 18 de diciembre de 2013, mediante el cual se constituye un proceso de creación de normativa en favor de este sector.

Este Ministerio, como una institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, mediante esta Ruta de Atención, expresa su compromiso de continuar fomentando el trabajo digno en igualdad de oportunidad y trato, impulsando la autoorganización democrática para promover una cultura laboral, y garantizar el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos de todas las trabajadoras y los trabajadores.

**Andrés Vicente Madero Poveda**  
**Ministro del Trabajo (e)**  
**Ministerio del Trabajo**

## PRESENTACIÓN

En Ecuador aún dominan las relaciones de poder violentas, que son evidentes en todo el quehacer social; sobre todo en el día a día de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH), quienes sufren violencia, acoso y discriminación laboral.

Para incidir en la garantía de los derechos y de las condiciones laborales y de vida de este importante segmento poblacional, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, CARE Ecuador Programa Igual Valor, Iguales Derechos y organizaciones de la sociedad civil, conformaron una Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

Uno de los resultados gratificantes de este trabajo interinstitucional Estado-sociedad civil fue crear Rutas de Atención que dan a conocer los derechos y deberes en el mundo laboral de las TRH, y las sensibiliza en cuanto a la violencia por género que está presente en su trabajo.

Esta herramienta describe los pasos que las TRH deben seguir para acceder a la justicia; señala las instancias, las medidas de protección y otros recursos con los que pueden contar para enfrentar las situaciones de violencia.

En este afán se desarrollan dos rutas: la primera informa a las TRH que han sido víctimas de violencia en el ámbito laboral; la segunda define la ruta de atención que deben seguir en el Ministerio del Trabajo, si se han vulnerado sus derechos laborales.

**Paola Mera Zambrano**  
**Secretaria Técnica**  
**Consejo Nacional para la Igualdad de Género**

## ANTECEDENTES

El trabajo doméstico es el conjunto de actividades que realiza una TRH, bajo relación de dependencia.

A pesar de que la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Ecuador regulan esta modalidad laboral, empleadores y empleadoras se dan modos de evadir estas normativas; como resultado, los espacios donde se desempeñan las TRH son escenarios de relaciones violentas y de explotación.

Una de las razones que dificultan un control eficaz y oportuno del cumplimiento del pago de salarios básicos, prestaciones sociales, horarios y condiciones de trabajo dignas, es la falta de un sistema adecuado de registro que cuente con información actualizada y confiable del número de personas que ejercen TRH a nivel nacional; lo que contribuye a perpetuar las malas condiciones en las que se desenvuelven y a empobrecerlas (CARE, 2018).

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (diciembre, 2017), 189.299 mujeres realizan TRH. Esta población tiene más altos niveles de analfabetismo que el promedio de la población económicamente activa. El 40% estaba afiliada al seguro social estatal (EUT, 2012), pero el empleo se ha ido reduciendo los últimos siete años. El 85,2% labora por un salario más bajo que el equivalente al salario básico unificado por hora (CNIG, 2018). El promedio de ingreso de una TRH era de 1,31 dólares la hora (EUT, 2012).

El trabajo doméstico remunerado es una manifestación de las desigualdades e injusticias que afectan principalmente a las mujeres y, dentro de estas, a las mujeres con niveles bajos de recursos económicos y educación formal (CNIG, 2014).

Hay un incremento en el sector informal en el que se insertan las TRH, quienes dejaron de trabajar a tiempo completo en el sector formal, tanto debido a la crisis económica como a la mano de obra migrante que viene de Venezuela y Colombia (CARE, 2018).

## OBJETIVOS

### General

Ofrecer a las TRH información clave sobre los procedimientos que deben seguir si son vulnerados sus derechos, si enfrentan violencia de género, acoso o discriminación en su lugar de trabajo.

### Específicos

- Informar sobre qué hacer y dónde acudir para recibir atención o auxilio inmediato en situaciones de violencia de género, acoso o discriminación laboral.
- Dar a conocer el procedimiento que deben seguir para hacer una denuncia en las instancias del Estado, en situaciones de violencia de género, acoso o discriminación laboral.

## 1. VIOLENCIA Y ACOSO CONTRA LAS TRH. ACOSO LABORAL

### ¿Qué es la violencia contra las mujeres TRH?

Toda acción o conducta en su espacio de trabajo que les cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, simbólico, político, económico o patrimonial, gineco-obstétrico, por el hecho de ser mujer.

### Formas de acoso y violencias

#### Acoso sexual<sup>1</sup>

Es un problema que enfrentan con mucha frecuencia las TRH. El acoso sexual es, según el Código Orgánico Integral Penal (COIP), todo acto sexual que se comete contra la persona, sin su consentimiento; en el que se abusa del poder, control o autoridad que tiene alguien en su lugar de trabajo u otros espacios, bajo amenaza de causar daño a la persona o a su familia.

<sup>1</sup> Código Orgánico Integral Penal, art.166, 2014.

## **Laboral<sup>2</sup>**

Todo acoso o conducta persistente, reiterativa y demostrable que se ejerce sobre la trabajadora para causar miedo, sufrimiento, intimidación, terror, angustia, maltrato, humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral, y la desmotive en su trabajo o la empuje a renunciar.

## **Discriminación<sup>3</sup>**

Cualquier trato desigual o de exclusión que se base en el sexo, género, edad, discapacidad, etnia, enfermedad, embarazo, período de lactancia, etc., que tenga como fin impedir el pleno ejercicio de sus derechos.

## **Violencia física<sup>4</sup>**

Es toda acción que cause (o pueda causar) daño físico, dolor, sufrimiento o muerte. Cualquier forma de maltrato o castigo físico, sea que produzca o no lesiones evidentes internas o externas.

## **Psicológica<sup>5</sup>**

Toda acción que produzca (o pueda producir) daño emocional, baje la autoestima, afecte la honra, desacredite o degrade a la persona.

## **Sexual<sup>6</sup>**

Toda acción de carácter sexual, sin consentimiento, que atenta contra la dignidad e integridad de la víctima; muchas veces mediante amenazas, chantajes e imposición; incluso dentro del matrimonio.

## **Económica y patrimonial<sup>7</sup>**

Toda acción que reduzca o debilite los recursos económicos o del patrimonio de una mujer, sea en el matrimonio o en la unión libre.

2 Glosario Feminista, 2016.

3 Glosario Feminista, 2016.

4 Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM), art. 9, literal A, 2018.

5 LOIPEVM, art.9, literal B, 2018.

6 LOIPEVM, art. 9, literal C, 2018.

7 LOIPEVM, art. 9, literal D, 2018.

**Simbólica<sup>8</sup>**

Todas las acciones que por diversos medios promueven y fortalecen la desigualdad de las mujeres, su exclusión y subordinación.

**Política<sup>9</sup>**

Toda acción contra una mujer lideresa, defensora de derechos humanos, feminista, sindicalista, etc., para impedir su quehacer, limitar sus funciones y oportunidades, u obligarla de cualquier manera a hacer algo que no quiere y va en contra de dichas funciones.

**Gineco-obstétrica<sup>10</sup>**

Toda acción que impida o límite de cualquier forma la libre decisión de las mujeres sobre su vida sexual y reproductiva. Incluye la ausencia de atención de salud gineco-obstétrica de mujeres embarazadas o no; la imposición de prácticas médicas, la esterilización forzada, ausencia o abuso de medicación, entre otras.

**2. DERECHOS DE LAS TRH**

- El período de prueba debe ser máximo de 15 días, que serán remunerados y acordados mediante un contrato escrito, tiempo en el cual cualquiera de las partes lo pueden dar por terminado libremente.
- Luego del período de prueba, la TRH tiene derecho a una modalidad de trabajo según lo dispuesto en el artículo 14 del Código de Trabajo.
- Ser afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y gozar de todos los derechos laborales.
- Recibir un pago por su trabajo, que corresponda mínimo a un salario básico unificado, siempre y cuando trabaje a tiempo completo: máximo cinco días en la semana o 40 horas semanales.
- En el caso de trabajar a tiempo parcial, la TRH recibirá el pago proporcional. Lo que aplica también para trabajo por horas.

8 LOIPEVM, art. 9, literal E, 2018.

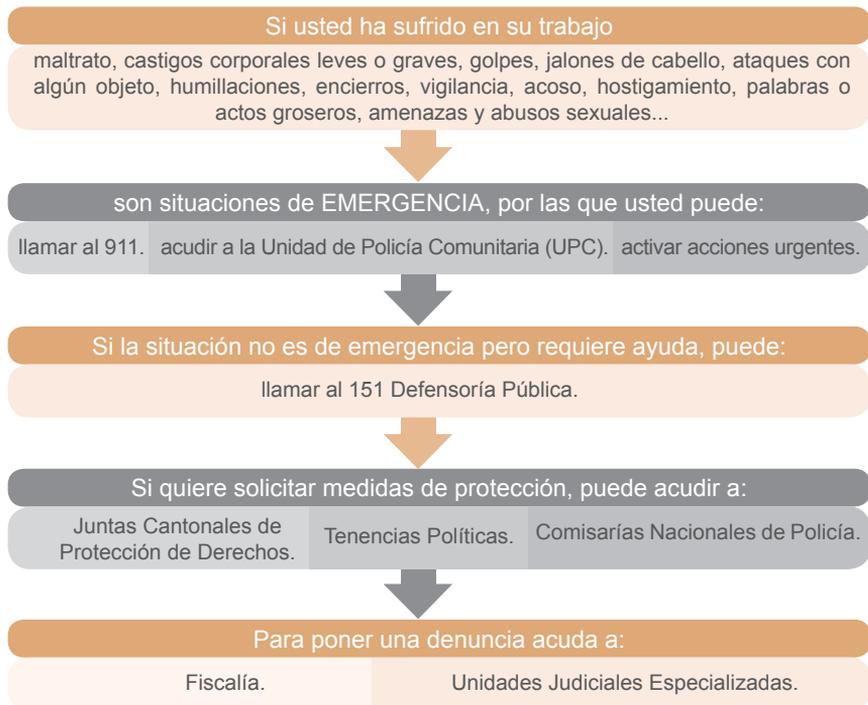
9 LOIPEVM, art. 9, literal F, 2018.

10 LOIPEVM, art. 9, literal G, 2018.

- Recibir el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, de acuerdo a lo expuesto en el Código de Trabajo.
- En modalidad de jornada completa, incluso si es de puertas adentro, tener un horario de trabajo de ocho horas diarias.
- Recibir el pago por horas extras (ordinarias y suplementarias), una vez cumplida la jornada completa o parcial de trabajo (incluso si la modalidad de trabajo es puertas adentro).
- Recibir fondo de reserva mes a mes, desde el segundo año.
- Tener 15 días de vacaciones pagadas, cumplido el año de trabajo.
- En caso de embarazo, no podrá ser despedida y tendrá licencia remunerada dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
- Acceder al período de lactancia.
- Recibir tres días de licencia con remuneración en caso de fallecimiento de su cónyuge, unión de hecho o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- En la modalidad de puertas afuera, recibir alimentación, uniformes o ropa de trabajo, sin que ello forme parte de la remuneración.
- En la modalidad de puertas adentro, recibir vivienda digna en buenas condiciones, alimentación, facilidades para su educación, uniformes o ropa de trabajo, sin que ello forme parte de la remuneración.
- Si necesitan su servicio fuera de ese horario, tiene derecho a cobrar horas extras.
- Derecho a desempeñar su trabajo en espacios libres de acoso, discriminación o violencia.
- Derecho a salir a ejercer el sufragio.

## RUTA 1

### Ruta de atención a Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) que han sido víctimas de violencia en el ámbito laboral



#### ¿Cuáles acciones se toman como urgentes?

Llamar al ECU 911, acudir a la UPC o activar las acciones urgentes.

Solicitar el acompañamiento de la Policía Nacional para acudir a su domicilio habitual y tomar sus documentos y/o pertenencias.

Dirigirse a la Junta Cantonal de Protección de Derechos, Tenencia Política o la Comisaría Nacional de Policía para solicitar boleta de auxilio u orden de restricción.

Informarse sobre la situación de la persona agresora, conocer si fue detenida por haber cometido el acto de violencia.

Recibir información acerca de las instancias del Sistema de Protección y su derecho a recibir atención integral.

¿Qué solicitar?

Boleta de auxilio para usted y orden de restricción de acercamiento para el agresor.

Apoyo para que usted pueda regresar a su domicilio.

Ingreso de los dependientes en programas de atención y protección.

Que la persona agresora no esconda o traslade bienes o a las personas dependientes.

Que la persona agresora no le pueda amenazar o intimidar.

Apoyo de la Policía para que la persona agresora salga del domicilio, si su presencia es un riesgo para su integridad y su vida.

Dispositivos de alerta (botón de pánico o patrullajes de la Policía Nacional).

Que se prohíba a la persona agresora retener u ocultar bienes de la víctima y sus dependientes, y, si ya lo hizo, disponer su devolución inmediata.

Flexibilizar el horario laboral de la víctima de violencia.

Suspensión temporal del agresor de actividades deportivas, artísticas, etc.

Cualquier otra medida que asegure la integridad y la vida de la víctima.

## RUTA 2

### Ruta de atención para Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) en el Ministerio del Trabajo cuando se han vulnerado sus derechos laborales

Si usted, como TRH, no recibió su salario mensualmente, no le dieron las vacaciones que tiene derecho, le hacen trabajar más de ocho horas diarias sin pagarle horas extras, es despedida de forma intempestiva por estar embarazada, le prohíben usar el permiso por maternidad y, luego, el permiso por lactancia, etc., debe acercarse al Ministerio del Trabajo, a las siguientes instancias, a presentar una denuncia:

Direcciones Regionales del Trabajo.

Inspectorías de Trabajo.

Llamar al 1800 266822.

Defensoría Pública.

### Requisitos para poner la denuncia en el Ministerio del Trabajo

Debe presentarla mediante un oficio o carta, en cualquier Dirección Regional o Inspectoría de Trabajo, con los siguientes datos:

- Nombres completos, cédula de identidad y toda la información necesaria para contactarla.
- No reciben ninguna denuncia de forma anónima.
- El nombre completo del empleador o empleadora y la dirección del lugar donde hace su actividad laboral.

Explique los motivos de la denuncia, pueden ser: incumplimiento de alguno de los derechos que tiene como trabajadora por parte del empleador o empleadora, actos de discriminación o acoso en el ámbito laboral. Debe entregar toda esta información de manera detallada.

### Recomendaciones

Cuando realice la denuncia recuerde que es necesario probar la falta, tanto si se trata de incumplimiento de los derechos laborales, actos de discriminación o acoso en su trabajo.

Por tanto, antes de poner la denuncia, reúna el mayor número de pruebas sobre la falta cometida; así ayuda al inspector de trabajo a manejar el caso y a aplicar las sanciones que correspondan.

Son consideradas pruebas: correos electrónicos, fotografías, testimonios, grabación de llamadas, mensajes escritos al celular, pantallazos de comentarios o publicaciones en redes sociales, testigos, facturas, contratos, documentos firmados.

Una vez hecha la denuncia, haga seguimiento hasta ubicar al inspector que maneja su caso.

## Conozca las organizaciones de TRH

UNTHA: unthaecuador@gmail.com / Facebook / @unthaec / Lenny Quiroz / 096 0639550.

## ANEXO

### LEYES NACIONALES Y NORMAS INTERNACIONALES QUE PROTEGEN A LAS TRH

#### Constitución de la República del Ecuador

Tiene como principio la igualdad y la no discriminación. Garantiza el derecho a la integridad personal: una vida libre de violencia, pública y privada. Dispone que el derecho a la seguridad social es irrenunciable, solidario, obligatorio, universal, equitativo, y debe atender las necesidades individuales y colectivas.

#### Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Esta ley señala los tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, gineco-obstétrica. Promueve el Sistema Nacional de Prevención y Erradicación de Violencia contra las Mujeres, para prevenir, atender, proteger y reparar a las víctimas; y también el Registro Único y el Observatorio, como mecanismos para construir políticas públicas que erradiquen la violencia contra las mujeres en Ecuador.

#### Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Prohíbe el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo. Reconoce el derecho a la seguridad social de las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado (aquellas que realizan de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir pago ni apoyo económico alguno), garantizando su derecho a recibir pensión de jubilación, invalidez y muerte.

#### Código del Trabajo

Establece igual trabajo por igual remuneración, sin discriminación alguna. Dispone las obligaciones del empleador, ordenando garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación de trabajadores individuales o en contratos colectivos.

### **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Los Estados que son parte de la CEDAW (y Ecuador lo es) aceptan las obligaciones para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y se ponen a disposición de su Comité de Seguimiento. Así, la rendición de cuentas a nivel internacional apoya los esfuerzos a nivel nacional para estimular al Estado a promover y garantizar los derechos de las mujeres.

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará**

Reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, y que es responsabilidad del Estado tomar medidas concretas para prevenirla y erradicarla.

### **Código Orgánico Integral Penal (COIP)**

Considera delitos tres tipos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar: física, psicológica y sexual. Y juzga otros delitos que atentan contra la dignidad humana y la inviolabilidad de la vida: el femicidio, la trata de personas, diversas formas de explotación, la violencia intrafamiliar, delitos contra la integridad sexual y reproductiva, delitos de odio.

### **Convenio 189 sobre trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para las trabajadoras y los trabajadores domésticos**

Reconoce la gran contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial. Está a favor de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y la discriminación en sus diferentes formas.

### **Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación**

Persigue la acción inmediata para librar de todas las formas de trabajo a los niños y niñas, y asegurar su rehabilitación, su inserción social y atender las necesidades de sus familias. Considera que el trabajo

doméstico sigue siendo poco apreciado e invisible, y que lo realizan las mujeres y las niñas, muchas de ellas migrantes o que forman parte de comunidades desfavorecidas, muy vulnerables a la discriminación en el trabajo, así como a otros abusos de sus derechos humanos.

### **Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad**

Asegura la vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, y promueve erradicar los actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos que discriminan.

### **Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI**

En su Eje 2: Sostenibilidad de la Vida, establece la política y acciones para promover los derechos económicos y laborales, abordando el TRH y el trabajo no remunerado y de cuidados.

### **Ley Marco sobre Economía del Cuidado del Parlamento Latinoamericano**

Garantiza el ejercicio pleno de los derechos de las personas en situación de dependencia y de las personas encargadas del cuidado; compromete a sus Estados miembros a crear Sistemas Integrales de Cuidados en sus países.

### **Acuerdo Ministerial N°0082: Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral**

Es obligatoria para los sectores público y privado, que deben reconocer los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria o en condiciones de vulnerabilidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea General de Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2014). Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial N° 180 de 10 de febrero de 2014. Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2017). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Ecuador.
- CARE Ecuador (2018). *Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador*. Quito: CARE, Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2018). Versión Ejecutiva de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Ecuador.
- Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW. En *Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- OIT (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (C-189). Ginebra: OIT.
- Puente, Soledad (2017). *Informe técnico interno sobre transversalización del principio de igualdad y no discriminación de género en el Estado*. Ecuador: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Red Educación Superior y Género (2018). Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior. Ecuador.
- Segarra, Edith *et. al.* (2018). *Manual sobre género y violencia contra las Mujeres*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Inédito.
- UNHCR, ACNUR (s. f.). *Rutas de atención a personas víctimas de violencia basada en género*. Ecuador: UNHCR, ACNUR.
- Varias autoras (2018). *Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI, 2018-2021*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.



Mesa Interinstitucional  
de Apoyo a los Derechos de  
Trabajadoras Remuneradas del Hogar



Esta publicación ha sido cofinanciada por la Unión Europea.  
El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva  
del Consejo Nacional para la Igualdad de Género y CARE Ecuador  
y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos  
de vista de la Unión Europea.

 /MinTrabajoEcuador

 @MinTrabajoEc

 /CNIgualdadGenero

 @CigualdadGenero



**Dirección:** República de El Salvador N34-189 y Suiza  
**Teléfono:** 593-2-381-4000 • **Código Postal:** 170505/ Quito- Ecuador  
[www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec)

**Dirección:** Av. 12 de Octubre N24-41 y Foch  
**Teléfono:** 593-2-254-9342 • **Código Postal:** 170517 / Quito - Ecuador  
[www.igualdadgenero.gob.ec](http://www.igualdadgenero.gob.ec)