

Violencia de Género en el Trabajo Remunerado del Hogar en América Latina y el Caribe:



Experiencias, Voces, Acciones y Recomendaciones de las Organizaciones de Trabajadoras para Eliminarla.



Violencia de Género en el Trabajo Remunerado del Hogar en América Latina y el Caribe:

Experiencias, Voces, Acciones y Recomendaciones de las Organizaciones de Trabajadoras para Eliminarla.



Delegación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar en el II Congreso de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, Ciudad del Cabo, noviembre 2018

Autoras: Ana Lima y Elba Núñez

ABRIL 2019



RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCION

El presente informe se enmarca en la Consultoría **“Mapeo de experiencias exitosas y mejores prácticas en la prevención y eliminación de la violencia de género y el acoso en el mundo de trabajo”** para la *Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)* y la *Confederación Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)* con el apoyo de CARE Ecuador.

CARE es una organización internacional sin fines de lucro que contribuye a la reducción de la pobreza y la injusticia social en todo el mundo. Su estrategia se enfoca en el empoderamiento de mujeres y niñas.

La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) fundada en su congreso fundacional el Montevideo, Uruguay en 2013 es una organización global basada en la afiliación de los trabajadoras del hogar conformada por 69 organizaciones y sindicatos de TdH en 54 países y con mas 500,000 miembros individuales en Asia, Africa, America Latina, Norte America y Europa. Su principal objetivo es ayudar a construir organizaciones de trabajadoras del hogar fuertes, democráticas y responsables que protejan los derechos de las TH en todo el mundo.

La *Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)* es una organización constituida en 1988 para contribuir a la formación de nuevas organizaciones, promover el reconocimiento del trabajo doméstico y luchar contra la discriminación. Está integrada por 23 organizaciones y sindicatos de TRH en 14 países de América Latina y el Caribe que se articula entre sindicatos, asociaciones y grupos en cada país.

La FITH y la CONLACTRAHO, han persistido en el reclamo de trabajo decente e igualdad de las TRH con otras trabajadoras, han logrado también el reconocimiento de sus derechos humanos, a través de la adopción de leyes que garanticen un salario equitativo, descansos, indemnizaciones por despido, régimen previsional, entre otros, bregando por su adecuada implementación. También han fortalecido las voces y visibilizado a las TRH, logrando organizaciones poderosas de mujeres para defender y promover sus derechos desde sus necesidades específicas.

Esta investigación tiene como primer objetivo relevar las mejores practicas y marcos legislativos progresivos en materia de prevencion y proteccion del acoso y la violencia basada en genero en el mundo de trabajo desde las voces de las TRH.

Un segundo objetivo es mapear las herramientas educativas, mecanismos y programas con los que cuentan las organizaciones de trabajadoras del hogar afiliadas para enfrentar la violencia basada en el género y que aporte a la construcción de una estrategia regional de incidencia en el marco de la 108ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra en junio 2019.

El estudio ha sido de carácter cualitativo, basado en el enfoque de género y derechos humanos. En el mes de marzo del corriente año, se aplicó una encuesta de 143 preguntas a 23 organizaciones de TRH afiliadas a la FITH y la CONLACTRAHO en America Latina. Las experiencias demostrativas fueron enriquecidos con entrevistas semiestructuradas y en profundidad tanto a expertas como representantes técnicas y políticas de ambas organizaciones.

Violencia en el Mundo del Trabajo

La violencia en el mundo del trabajo es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas. Es una acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, o entre trabajadores y supervisores. La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (incluyendo a supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.¹

¹ Maria Elena Valenzuela: Taller Violencia de Genero en el Trabajo Remunerado del Hogar. Quito Feb 8, 2019

La normalización de la violencia se produce con tanta frecuencia que llega a ser vista como una parte normal o incuestionable del trabajo diario.

A diferencia de otros sectores, las trabajadoras del hogar presentan un alto grado de exposición y vulnerabilidad frente a la violencia en el trabajo:

- Relaciones de poder muy asimétricas
- Aislamiento
- Infravaloración y bajo reconocimiento de la ocupación
- Insuficiente nivel organización
- Insuficiente protección legal efectiva ²

Violencia Basada en el Género y el Trabajo remunerado del Hogar.

La violencia contra las mujeres es una grave violación de derechos humanos, basada en una construcción desigual de poder entre hombres y mujeres, que tiene por intención o resultado menoscabar o privar el uso y goce de sus derechos humanos, tanto en el ámbito público como el privado, así como en su lugar de trabajo, que se manifiesta en actitudes y conductas inaceptables, la amenaza o anuncio de tales conductas.

Un 37% de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) del mundo se encuentran en América Latina. De las 19 millones de personas que trabajan en este sector, que representan un 7% de trabajo en las ciudades, un 95% son mujeres (OIT 2012). Es la puerta de entrada al empleo para las mujeres más pobres, con bajos niveles de educación, pertenecientes a grupos poblacionales marginalizados. Las mujeres afrodescendientes en Brasil constituyen un 95% de las TRH, las mujeres indígenas y migrantes internas en los países andinos representan un 96%, o trabajadores migrantes. (OIT 2011).

A pesar de la contribución del trabajo de estas mujeres, su trabajo no es reconocido ni valorado, recibiendo bajos salarios con extensas jornadas de trabajo en condiciones precarias. En muchos casos en la informalidad que las priva de seguro social, cobertura médica asistencial y al final de su vida laboral, de prestaciones decentes que le aseguren condiciones de vida dignas.

² Maria Elena Valenzuela: Taller Violencia de Genero en el Trabajo Remunerado del Hogar. Quito Feb 8, 2019

Según Informes de la OIT (2016), el 90% de las trabajadoras domésticas en el mundo, no tienen *protección social*, de los 67 millones de personas trabajadoras domésticas existentes, más de 60 millones están excluidas de la seguridad social. El mismo estudio revela las dificultades que presenta el trabajo remunerado en el hogar para la cobertura social: trabajo que se desempeña en hogares privados, bajos salarios, alta rotación, desempeño para más de un empleador, relaciones laborales sin contrato escrito, variabilidad de horas trabajadas, parte del salario en especie (vivienda, alimento, transporte), estigma y discriminación social.

En América Latina y el Caribe, existe una normalización de la violencia hacia las TRH y una desvalorización social de las tareas domésticas que reproduce las prácticas sociales de discriminación hacia las mujeres.

Para la comprensión de la complejidad de la violencia es importante tener en cuenta la construcción de las relaciones de poder entre las personas, la subordinación y apropiación de los cuerpos y la vida de las TRH a quienes no se les concibe o piensa con una vida propia, fuera del hogar de sus empleadoras (la mayoría son mujeres de clase media y alta).

Desde la interseccionalidad de género y racismo en el TRH, las mujeres afrodescendientes, indígenas y campesinas están sobrerrepresentadas en el trabajo remunerado del hogar. (Miranda, 2018).

Las manifestaciones de violencias y discriminación que sufren las mujeres en el ámbito del trabajo, abarca entre otros, el acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica, violencia económica, limitación de su autonomía, exigencia sobre su lengua, manera de hablar, de relacionarse, su maternidad y las condiciones de maternidad, de vestir, degradando el mundo del trabajo.

La Jornada de Trabajo y el Riesgo de Violencia

Según CARE (2018), el hogar donde se desempeñan las TRH no es percibido como un espacio de trabajo y por lo tanto bajo la protección de las leyes laborales, así como las obligaciones del Estado para garantizar sus derechos ha sido insuficiente. El Convenio 189 de la OIT en su artículo 10 habla sobre la 'disponibilidad para el trabajo'.

Si las trabajadoras del hogar permanecen a disposición del hogar *deberán* considerarse como horas de trabajo.

En la modalidad de “cama adentro” es habitual que no se respeten los horarios, ni el descanso, ni la privacidad de las TRH, quienes además mayoritariamente son confinadas a espacios pequeños, escasamente amueblados, sin el confort que goza la familia a quien están contribuyendo a una mejor calidad de vida. (CARE, 2018)

En este sentido el C189 (artículo 9) establece que las trabajadoras ‘cama adentro’ no estén **obligados a permanecer o a acompañar a miembros del hogar** durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales. (Artículo 9)

Son comunes prácticas discriminatorias como por ejemplo alimentación diferente o de menor calidad, poca comida, tiempo de descanso no respetado, humillaciones, mayormente perpetradas por los hijos/as de empleadoras. No sólo los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar han sido desconocidos en el mundo del trabajo, sino que también, sus derechos humanos a la vida libre de violencia, dignidad, privacidad, derechos sexuales, derechos reproductivos, derecho a vivienda, derecho a la salud, entre otros, han sido negados.

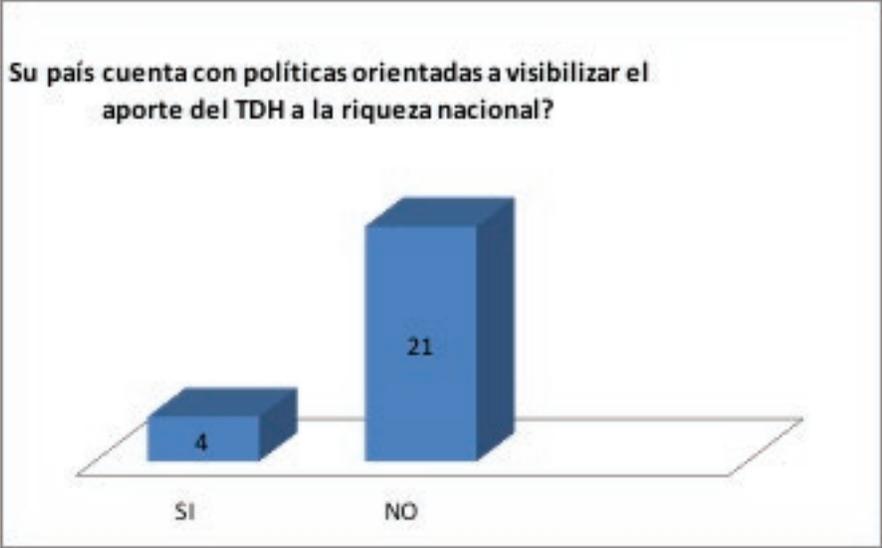
Pendientes en los marcos legales de protección, políticas públicas nacionales sobre vida libre de violencia hacia las TRH y obstáculos al acceso a la justicia.

A pesar de los diferentes avances en los marcos legales y políticas públicas de reconocimiento de los derechos laborales de las TRH como salario, descanso, licencia maternal, indemnización por despido, aún se mantienen deudas pendientes.

El principal obstáculo para implementar adecuadamente el marco legislativo, según refieren las entrevistadas de la FITH y la CONLACTRAHO, es la ausencia de voluntad política para reconocer a los Sindicatos integrados por mujeres que aún son poco reconocidas por el Estado como interlocutores y quedan invisibilizadas ante otras organizaciones sindicales.

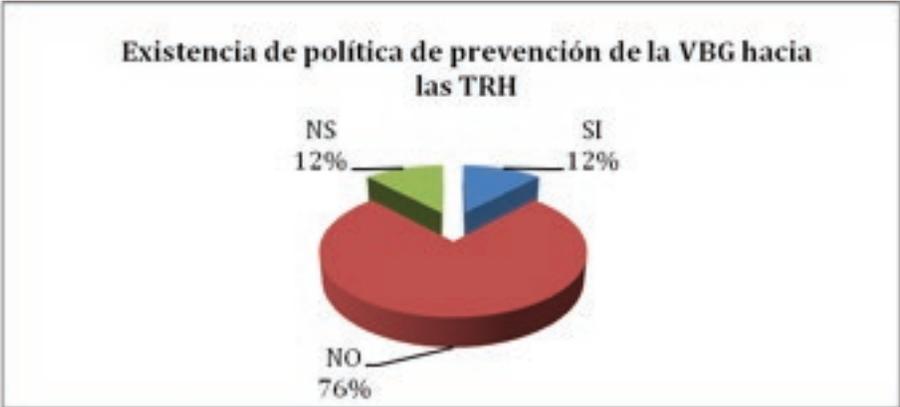
Según León (2007) “(..) la información existente sobre la integración explícita del TDR en las políticas nacionales es limitada, dispersa y no siempre contempla de manera específica TDR, tanto en sus contenidos como en sus planes de acción”. La mayoría de las organizaciones.

organizaciones encuestadas de la FITH y la CONLACTRAHO señalan que no existen políticas orientadas a visibilizar el aporte de las TRH a la riqueza del país.



Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

Si bien la mayoría de los países tienen políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia basada en el género y la violencia contra las mujeres, sin embargo, la mayoría de las organizaciones afiliadas a la FITH y la CONLACTRAHO perciben que no existen políticas específicas de prevención y protección de la VBG hacia las TRH tal como se revela en el siguiente cuadro:



Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

Igualmente, la mayoría de las organizaciones encuestadas consideran que no existen políticas públicas específicas de protección a TRH migrantes, negras, campesinas e indígenas víctimas de violencia en los planes de igualdad de género en el empleo.

A pesar de la conquista histórica de las ocho horas de trabajo para los trabajadores en general, la *jornada máxima* de las TRH, son diferentes según los países. Valiente (2017), refiere que:

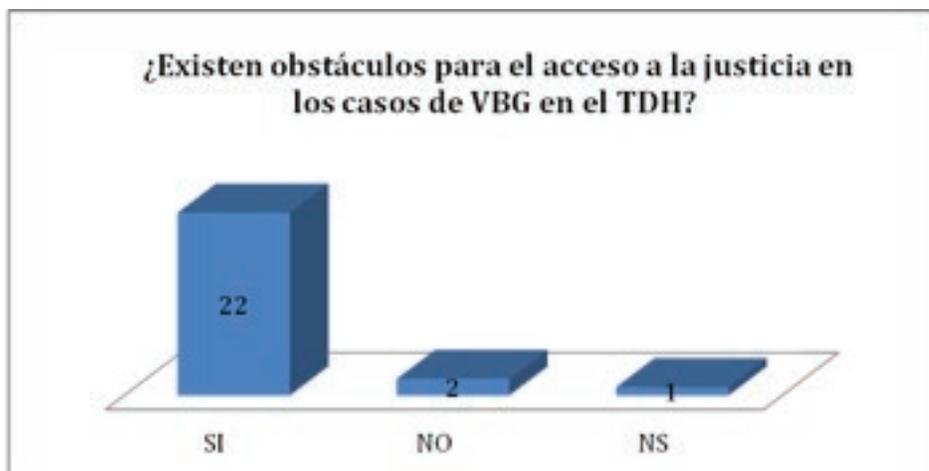
“...ocho Estados de la región (Costa Rica, Perú, Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil y Uruguay) consagran en su legislación la jornada máxima de 8 horas para las trabajadoras domésticas, sin distinciones según cuál sea la modalidad de contrato. Otro grupo de países, conformado por Colombia, Bolivia y Chile establecen la jornada máxima de 8 horas para el trabajo doméstico en la modalidad con retiro o cama afuera”. (Valiente, 2017: 21).

Es decir que para el segundo grupo de países, se asume que aquellos que quedan en las casas legalmente está permitido que trabajen jornadas más extensas que las 8 horas.

Las leyes integrales de violencia contra las mujeres basada en género, no abordan de manera específica a las trabajadoras del hogar; en consecuencia, los sistemas penales terminan sometiendo a las víctimas a una “ruta crítica” para la investigación y sanción de estos casos.

Tal como señala Miranda (2017), se requiere revisar las normas discriminatorias que persisten para igualar los derechos de las TRH con otros trabajadores, así como también impulsar procesos de control administrativo e inspección de las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico (en particular en el régimen puertas adentro).

El *sistema de justicia no es ajeno a las resistencias a reconocer los derechos humanos de las TRH*. Si bien, los principios básicos del derecho laboral tales como el principio de protección a la parte trabajadora como la parte más débil o sin posibilidades de lograr medios de prueba que respalden sus reclamos, el principio de realidad, el principio pro persona, el principio de duda a favor del trabajador/a, llevan a pensar que los reclamos serán escuchados y el acceso a la justicia está disponible, ello no siempre ocurre y los jueces/zas no incorporan la perspectiva de género con facilidad en sus actuaciones.



Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

Como puede verse en este cuadro, la mayoría de las organizaciones afiliadas a la FITH y CONACTRAHO, señalan que persisten graves *obstáculos para el acceso a la justicia de las mujeres TRH víctimas de violencia de género*.

En relación a los obstáculos que tienen las TRH víctimas de VBG están asociadas principalmente a los siguientes factores:



Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

Ahondando en las causas y factores asociados a los obstáculos para el acceso de las TRH a la justicia señalan:

- ❖ El acceso a la justicia esta dificultado por la falta de información sobre sus derechos.
- ❖ Falta de sensibilización y conciencia de género en los funcionarios públicos y insuficiente capacitación para asesorar adecuadamente a las víctimas. Desconocimiento de los operadores y operadoras de justicia sobre la VBG que afecta a las TRH.
- ❖ Existencia de racismo institucional y preconcepción contra las TRH quienes tienen baja escolaridad y ausencia de rutas claras de acceso a la justicia.
- ❖ Falta de asistencia oportuna y espacios específicos para que las TRH puedan denunciar casos de violencia. Las autoridades se parcializan a favor de los empleadores.
- ❖ Escaso servicio gratuito de asistencia jurídica con pocos profesionales para cubrir la demanda existente.
- ❖ Ausencia de instituciones que lleven casos de violencia contras las trabajadoras así como no existe una ley de inspección específica del TRH. Deficiente seguimiento en los procesos, y muchas veces no llegamos a proceso por no ser tomadas en cuenta.
- ❖ Poca credibilidad a la trabajadora, costo económico de los procesos, prejuicio de la cultural del sistema respeto a sus responsabilidades o labores, fuerza pública represiva, leyes deficientes en materia de protección y la corrupción en el sistema judicial.
- ❖ Ausencia de un registro de empleadores y de una inspección especializada en TRH, hace que los casos se asuman desde el Ministerio de Trabajo, desde la perspectiva netamente laboral, brindando un espacio de conciliación entre el/la empleadora y el/la trabajadora, pero los servicios de asesoría jurídica y de acceso a la justicia en materia de violencia de género o incluso la interposición de la demanda laboral requieren que la trabajadora consiga un abogado, algunos sindicatos cuentan con equipos de abogados que dan asesoría gratuita pero no la brinda el Estado.
- ❖ Empleadores impiden permisos de TRH para alegatos pertinentes o reclamaciones ante la justicia.

Mejores prácticas y marcos legales progresistas en América Latina

Existen buenas prácticas y experiencias exitosas en la prevención de la violencia de género hacia las trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe. En el mapeo se identifican planes, programas, proyectos, campañas que proponen distintos actores para prevenir, atender, sancionar y erradicar las distintas formas de violencia hacia las TRH. Asimismo, se describen algunas estrategias y herramientas pedagógicas que implementan las organizaciones de TRH.

El Convenio de la OIT N° 189 de Trabajo Decente para las Trabajadoras del Hogar establece derechos básicos de trabajadoras/es del hogar: respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así mismo establece protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia. (artículos 3,4,5 y 11). Actualmente 28 países en el mundo y 16 países en América Latina y el Caribe han ratificado el Convenio No 189.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo son:

- ❖ La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- ❖ La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- ❖ La abolición efectiva del trabajo infantil.
- ❖ La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Jornada Laboral:

Al establecer el objetivo de asegurar la igualdad de trato, el Convenio reconoce que las características especiales del trabajo doméstico deberían tenerse en cuenta a la hora de definir las modalidades de organización del tiempo de trabajo doméstico.

La jornada laboral incluye también establecer períodos de trabajo y de descanso diarios, incluso durante la jornada (para comidas, etc), vacaciones, goce de días festivos, jornadas especiales: lactancia, por ejemplo.

- ❖ Es un tema de discusión en todos los países.
- ❖ Cualquier avance hacia la equiparación de derechos es importante.
- ❖ Es importante que haya un avance gradual. ³

³ Maria Elena Valenzuela: Taller Violencia de Genero en el Trabajo Remunerado del Hogar. Quito Feb 8, 2019

La OIT logró incluir en la Agenda 2030, la meta 8.8: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”. Esto es un marco para exigir el cumplimiento de la VBG hacia las TRH en la agenda pública.

Los ámbitos y normativas a defender en su existencia y en su puesta en práctica y control de cumplimiento de los Estados, son entre otros, son los Sistemas de Protección Universal e Interamericano de Derechos humanos.

A nivel del sistema Interamericano, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará, reconoce que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, incluye el derecho a encontrarse libres de toda forma de discriminación e incluye de manera genérica en la Guía de indicadores de implementación de la Convención Belém Do Pará, una variable sobre situación laboral según ámbito productivo y reproductivo.

El Consenso de Quito (2007) de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, expresamente recomendó a los Estados:

“... Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres...” (INAMU, 2007).

El Consenso de Montevideo adoptado en la I Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (2013) en el Capítulo C párrafo 32, los países acuerdan: “(...) Ampliar los sistemas de protección y seguridad social, con perspectiva de género, incorporando a las mujeres que han dedicado sus vidas al trabajo productivo, trabajadoras domésticas, mujeres rurales y trabajadoras informales”.

A nivel nacional, a partir de los años 90, se han concretado reformas legislativas que han posibilitado el reconocimiento de los derechos laborales, con significativas mejoras en la región y especialmente en países como Argentina, Uruguay, Bolivia Costa Rica y Perú, aunque se mantienen las brechas de cumplimiento de las leyes en la realidad de las trabajadoras del hogar. Brasil es el único país que reconoce a las TRH en su propio marco constitucional, luego de que en el año 2013 aprobara la Propuesta de Enmienda Constitucional (PEC) de las trabajadoras domésticas.



Presentación de la delegación Latinoamericana en el II Congreso de la FITH. Nov 2018 Ciudad del Cabo, Sud Africa

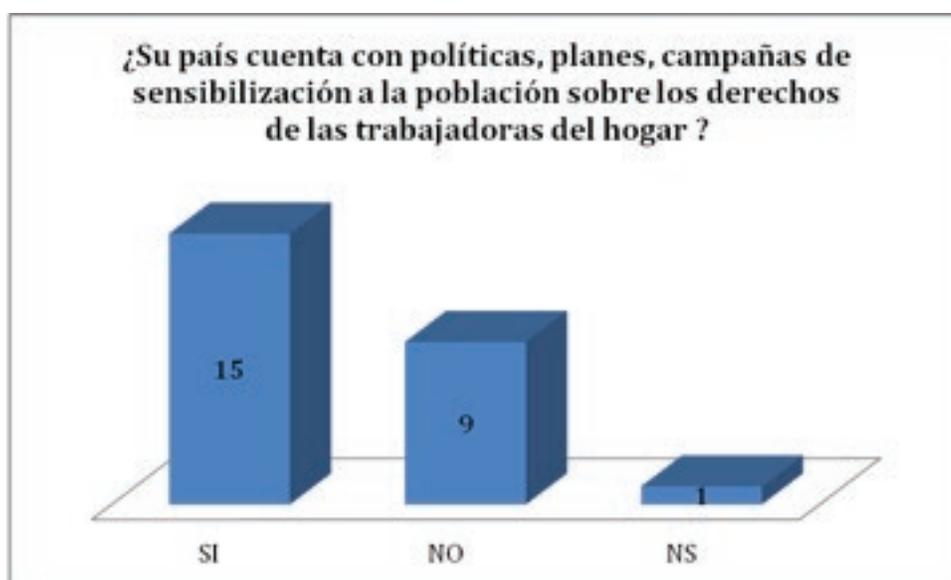
Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Paraguay y Bolivia, muestran buenas prácticas con la adopción de leyes de equiparación salarial, salario mínimo, y obligatoriedad de contrato escrito. Sin embargo, Bolivia, cuya Constitución reconoce a las TRH con los mismos derechos que otros trabajadores/as, mantiene una importante deuda pendiente: la reglamentación del art. 8 de la ley 2450 de 2003 que establece el derecho al seguro de salud, permanece sin reglamentar e impide la afiliación de las TRH a la Caja Nacional de Salud.

En Paraguay, al momento de hacer este informe, las trabajadoras remuneradas del hogar y defensoras de derechos humanos de las mujeres han logrado una conquista histórica: la aprobación del salario mínimo para las TRH en un 100% del salario mínimo superando el debate y resistencia a un injustificado recorte del valor de un equivalente al 70%. Resta esperar la promulgación de la Ley.

Otra de las buenas prácticas en materia legislativa, en consonancia con el art. 7 del Convenio 189 de OIT que establece que el contrato de trabajo debe ser preferentemente escrito han sido adoptadas. Al año 2015, Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay, establecen la obligatoriedad de contrato escrito para las TRH, aunque es de señalar que en países como Uruguay, los contratos verbales son aceptados en otras áreas y son reconocidos como tales. Conocer con claridad los derechos y obligaciones de empleadoras/es y trabajadoras, qué se espera de la trabajadora y qué se espera de la empleadora, salario, vacaciones, fortalece las condiciones de trabajo. Su inscripción permite por otro lado, cuantificar adecuadamente a las trabajadoras y en consecuencia guiar políticas públicas que garanticen los derechos.

En cuanto a políticas públicas, se evidencia que la mayoría de los países han adoptado planes nacionales de igualdad, han reconocido la importancia de los mecanismos para el adelanto de la mujer, buscando el fortalecimiento institucional de éstos, a la vez que los han dotado de presupuestos genuinos, participación de sociedad civil organizada, especialmente las organizaciones feministas, que resultan claves para monitorear el cumplimiento y avance de los acuerdos.

La mayoría de las organizaciones encuestadas de la FITH y la CONLACTRAHO refieren que los países cuentan con *políticas, planes y campañas de sensibilización sobre los derechos de las TRH* y resaltan los casos de Argentina, Brasil, Colombia, Guatemala, México, Nicaragua y Perú.



Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

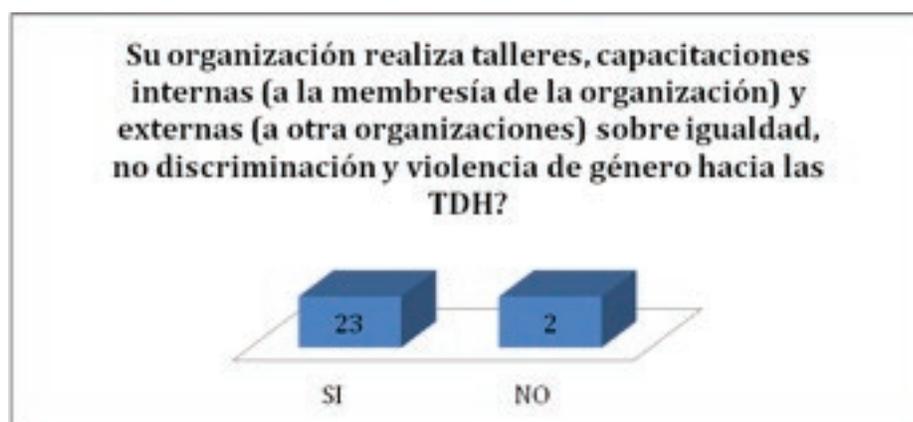
Como un *caso emblemático* se destaca la conquista lograda por las TRH organizadas en el caso del Perú donde conformaron una Mesa de Trabajo para la implementación y seguimiento del Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021 en el marco de la implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Al mismo tiempo refieren que en países como Bolivia, El Salvador, Paraguay y República Dominicana, las Campañas de sensibilización, son más bien las impulsadas por las organizaciones de TRH.

Acciones desde las organizaciones de Trabajadoras del Hogar para enfrentar la violencia en base de genero

Las experiencias en este sentido son diversas y abarcan desde lo *preventivo* como Campañas, Capacitaciones, lo *asistencial*, como por ejemplo la asistencia jurídica, sicológica y social, hasta lo *promocional*, que se relaciona con el fortalecimiento organizativo y de las alianzas para incidir en la agenda pública.

La *capacitación es la mejor forma de prevención de la VBG*, tal como lo afirma Mary Goldsmith (2019). La mayoría de las organizaciones de trabajadoras encuestadas desarrollan actividades de capacitación a sus asociadas sobre el tema de violencia basada en el género.



Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

La mayoría de las organizaciones encuestadas afiliadas a la FITH y la CONLACTRAHO, han participado activamente del proceso para impulsar el próximo instrumento internacional de la OIT de *Enfrentamiento de la violencia de género y acoso en el mundo del Trabajo*, a través de la participación en reuniones en la CIT en Ginebra en 2018 y 2019 donde se trabajó el tema de violencia y acoso laboral en el mundo del trabajo. Igualmente participaron en diferentes capacitaciones regionales organizadas por la FITH sobre VBG y Trabajo Domestico desde el 2016.

Más de la mitad de las organizaciones de TRH afiliadas a la FITH y la CONLACTRAHO cuentan con normas y Protocolos de prevención y atención a la violencia basada en el género.

Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

La mayoría de las organizaciones encuestadas brindan orientación, asistencia y acompañamiento a TRH víctimas de VBG. En primer lugar se destaca la orientación, asesoría e información a las víctimas de cómo realizar la denuncia y a que instancias públicas acudir. En segundo lugar, en algunos casos brindan asistencia jurídica u orientación legal a través de promotoras jurídicas a sus afiliadas que resulten víctimas de violencia de género. En tercer lugar se destaca el acompañamiento y la derivación de casos. Un menor número de organizaciones desarrollan Talleres, dan atención psicológica, brindan alojamiento y alimentos sobre todo a TRH migrantes víctimas de VBG.

Todas las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar consultadas coinciden sobre la importancia del *fortalecimiento de las estructuras organizativas para enfrentar la violencia basada en el género hacia las trabajadoras del hogar*.

Las organizaciones encuestadas en su mayoría consideran que es necesario profundizar en las alianzas con organizaciones locales, nacionales, regionales e internacionales, para poner el tema de la VBG en la agenda de las centrales sindicales y de esa forma fortalecer la prevención, sanción y erradicación de la VBG hacia las TRH.

Igualmente, el intercambio de experiencias a través de seminarios, foros y Talleres ha permitido incorporar experiencias exitosas desarrolladas por otras organizaciones.



Elaboración propia, basado en encuesta a organizaciones de TRH

Voces y recomendaciones de las trabajadoras del hogar

A corto plazo:

✳ **Profundización en la incidencia y diálogo social para lograr la inclusión de la VBG en la agenda pública:** Diseñar e implementar una estrategia de incidencia para lograr la aprobación del Convenio 190 de la OIT y trabajar por posterior ratificación por parte de los Estados, para avanzar en la inclusión de la VBG hacia las TRH en la agenda pública. Participar en los espacios de toma de decisión como gremio y sector organizado de TRH para fortalecer la incidencia en los espacios públicos de decisión sobre las políticas públicas que aborde la VBG hacia las TRH.

✳ **Información, comunicación y sensibilización:** Tener más información sobre la VBG para difundir la problemática.

✳ **Formación y fortalecimiento organizativo:** Propiciar espacios donde se puedan seguir escuchando las voces de las mujeres y poder identificar las diferentes violencias por las que atraviesan.

✳ **Financiamiento para sostener las acciones:** Profundizar en la gestión frente a la escasez de recursos financieros para mantener a las organizaciones y gremios de TRH.

A mediano plazo:

✳ **Desarrollo de herramientas y capacidades:** Se requiere contar con una formación sindical sólida en VBG y desarrollar instrumentos, guías, manuales, protocolos para las asociadas del sindicato para que puedan reconocer situaciones de VBG.

✳ **Mecanismos de protección hacia las trabajadoras del hogar:** Incluye el prever los mecanismos para promover la protección de la violencia institucional y estatal, dada la persecución a las organizaciones de trabajadoras en los países donde suceda.

A largo plazo:

- ✳ **Fortalecimiento organizativo y capacidad de incidencia:** Las organizaciones identifican la necesidad de tener una organización fuerte con nuevas líderes comprometidas para trabajar en la prevención y eliminación de la VBG hacia las TRH.
- ✳ **Planes y programas de asistencia integral a TRH víctimas de VBG:** Tener una línea propia de asistencia para las trabajadoras remuneradas del hogar víctimas VBG en el trabajo.
- ✳ **Financiamiento sustentable:** Se necesita contar con recursos para la implementación de programas para prevenir y brindar atención de TRH víctimas de VBG, incluido el mejoramiento de los servicios e infraestructura de los sindicatos de TRH.

Bibliografía y fuentes

- CARE. Colectivo Geografía Crítica. (2018). Informe final del Estudio de Documentación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo Contra las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala. Disponible: igualvaloriguales-derechos.org/extras_igvaligder/repositorio/estudios/care/ecare-e.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social. (2007). Consenso de Quito. (2007). Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Disponible: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21721/1/1_consenso_de_quito.pdf
- Miranda, F. (2018). El trabajo doméstico remunerado (TDR) en América Latina. Deudas de igualdad. División de Asuntos de Género CEPAL Borrador Final, 1 de junio 2018.
- León, M. (2007), Invisibilidad y discriminación del trabajo doméstico remunerado en América latina, presentación para la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.
- OIT. (2010). Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional, Organización Internacional del Trabajo, Nota de Información 4. Disponible: https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf
- OIT. (2012). Identidad de Género y orientación sexual: promoción de los derechos; la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms_380831.pdf
- OIT. (2013) Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf
- OIT. (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/documents/publication/wcms_480352.pdf
- Valiente, H. (2016). *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina* con apoyo de ONU Mujeres, co ejecutado en Paraguay por la O.I.T. Disponible: www.cde.org.py/publicación/trabajo-doméstico-remunerado, Consultado: 17 de marzo 2019

Maria Elena Valenzuela: Taller Violencia de Genera en el Trabajo Remunerado del Hogar. Quito Feb 8, 2019

Maria Elena Valenzuela: Taller Violencia de Genera en el Trabajo Remunerado del Hogar. Quito Feb 8, 2019

Donde el 68% se encuentra en Asia y América Latina

Los países de América Latina y el Caribe que a la fecha no han ratificado el Convenio 189 son: Antigua y Barbuda, Bahamas, Belice, Canadá, Cuba, Dominica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Haití, México, Saint Kitts y Nevis, Suriname, Trinidad y Tobago y Venezuela.

América Latina y Caribe (16): Uruguay, Costa Rica, Nicaragua, Bolivia, Paraguay, Chile, Argentina, Colombia, Guyana, Republica Dominicana, Panamá, Jamaica, Ecuador, Brasil y Peru. **Asia (1):** Filipinas **África (3):** Mauricio, Sudáfrica, Guinea . **Europe (9):** Italia, Suiza, Finlandia, Irlanda, Alemania, Bélgica, Portugal, Suecia. **Norte America (0)** . **Ver:** [https://www.ilo.org/dyn/normlex-es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)

Maria Elena Valenzuela: Taller Violencia de Genera en el Trabajo Remunerado del Hogar. Quito Feb 8, 2019

Los Sistemas de Protección de Derechos Universales como la CEDAW y el Comité de Expertas, el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PDESCA) que vigila el cumplimiento del Pacto DESC; en lo regional, la Comisión Interamericana de DD HH (Comisión) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), han incorporado tempranamente los llamados derechos civiles y políticos y desde hace menos tiempo los derechos laborales como derechos humanos fundamentales, sociales, culturales y económicos.

Enmienda Constitucional N° 72

Ver: Resolución Ministerial N°057- 2016-TR

Organizaciones encuestadas

1. Unión Personal Auxiliar Casas Particulares (UPACP). República Argentina
2. Federación nacional de trabajadoras asalariadas del hogar de Bolivia, (FENATRAHOB)
3. Sindicato de las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de Campiña Grande-PB, Brasil
4. Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas, Brasil (FENATRAD)
5. Unión afrocolombiana de trabajadoras del servicio doméstico, Colombia (UTRASD)
6. Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico, Colombia (SINTRASEDOM)
7. Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas, El Salvador, (SIMUTHRES)
8. Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia, Guatemala (SITRADOMSA)
9. RED DE MUJERES EMPLEADAS DEL HOGAR,A.C, México (REHMO)
10. Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, México, (SINACTTRAHO)
11. Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios de Managua, Nicaragua (FETRADOMOV)
12. Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Departamento de Granada, Nicaragua (SINTRADOMGRA)
13. Asociación de Trabajadoras Domésticas, Costa Rica (ASTRADOMES)
14. Sindicato de trabajadoras domésticas afines de Itapúa, (SINTRADI) Paraguay
15. Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico de Paraguay (SINTRADES-PY)
16. Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, Perú (SINTRAHOGARP)
17. Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar, Lima, Perú (CCTH)
18. Federación de Trabajadoras y trabajadores del Hogar Remunerados del Perú (FENTRAHOGARP)
19. Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras remuneradas del hogar, Perú (IPROFOTH)
20. Sindicato de Trabajadoras y trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL)
21. Unión Nacional Trabajadora remunerada del hogar, República Dominicana (FENAMUTRA)
22. Asociación trabajadoras remuneradas del hogar, República Dominicana (ATH filial CNUS)
23. Sindicato Nacional de Trabajadoras Domesticas, República Dominicana (SINTRADOMES/CASC)

Mapeo de experiencias exitosas y mejores practicas en la prevencion y eliminacion de la violencia de genero y el acoso en el mundo de trabajo para la Federaci3n Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y la Confederaci3n Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) con el apoyo de CARE Ecuador.



Taller de Estrategia Regional de Incidencia para Eliminar El Acoso y la Violencia de Genero en el Mundo del Trabajo.
Federacion Internacional de Trabajadoras del Hogar, Febrero 2019.

Contacto

www.idwfed.org

adriana.paz@idwfed.org