



Federación
Internacional de
Trabajadoras del
Hogar

2018
-
2023

Informe quinquenal del FITH

DESARROLLO DE PODER, REALIZACIÓN DE DERECHOS



Índice

Introducción	04
FITH: Una Organización Generadora De Cambios	06
Resultados De La FITH En Cifras	07
Resultados Específicos De La Pandemia	08
Pilares Del Plan Estratégico De La FITH (2021-2025)	10
Desarrollo De La Federación	12
Desarrollo De Capacidad Organizacional	16
Campañas Temáticas E Investigación	18
Trabajadoras Del Hogar Migrantes	24
FITH – Cambios En África	26
FITH – Cambios En Asia	31
FITH – Cambios En El Caribe	35

INFORME QUINQUENAL DEL FITH 2018 – 2023

FITH – Cambios En Europa	38
FITH – Cambios En América Latina	40
FITH – Cambios En Medio Oriente Y Norte De África (MENA)	45
FITH – Cambios En América Del Norte	48
Principales Desafíos	50
Nuestro Sincero Agradecimiento Y Reconocimiento	52
Apéndice: Método Y Proceso	54
Naturaleza De Los Alcances	55

01

INTRO- DUCCIÓN



SECCIÓN

El Congreso 2018 de la FITH, organizado por nuestra presidenta fundadora, fallecida recientemente, Myrtle Witbooi, y su sindicato, SADSAWU, en Ciudad del Cabo, fue un éxito rotundo. Las delegadas regresaron a sus comunidades de origen con un objetivo común, energía renovada y compromiso.

En los últimos cinco años, a pesar de las devastadoras pérdidas y contratiempos causados por la pandemia de la COVID-19, nuestros 88 afiliados de las siete regiones han estado a la altura de los desafíos y han trabajado incansablemente para ampliar y profundizar la labor de la FITH como federación mundial.

Este Informe de Resultados de la FITH refleja en gran medida ese sentimiento de optimismo, orgullo y solidaridad. El informe destaca los avances que hemos logrado en nuestros cuatro pilares estratégicos prioritarios desde el último Congreso a nivel internacional, regional y nacional. En base a los numerosos ejemplos de los resultados registrados en todo el mundo, nuestras trabajadoras del hogar lideresas se han sentido orgullosas e implacables a la hora de hacer oír su voz, ocupar su espacio y hacer valer los derechos de todas las trabajadoras del hogar.

Durante la pandemia, nuestras afiliadas han continuado avanzando con su organización, su liderazgo en la defensa de los derechos y su presencia en todo

el mundo. Desde la organización de comedores comunitarios hasta la provisión de refugio para trabajadoras del hogar migrantes retenidas en los países de acogida, nuestras trabajadoras del hogar lideresas se cuidaron entre sí incansablemente y cuidaron de los más vulnerables en las comunidades locales.

Saludamos y expresamos nuestra enorme gratitud a todas las afiliadas -sus lideresas, activistas y nuestro personal- por su inconmensurable dedicación, creatividad y actitud positiva en tiempos tan difíciles.

Al cumplirse el 10º aniversario de la fundación de la FITH, somos muy conscientes de los desafíos que tenemos por delante. Al mismo tiempo, tenemos presente la poderosa capacidad de organización, el coraje y la resistencia de los trabajadores y las trabajadoras del hogar de todo el mundo. En las décadas venideras, la FITH seguirá organizándose y asegurándose de que los cambios nunca sean demasiado pequeños ni demasiado tardíos para las trabajadoras del hogar.

Por último, este informe está dedicado a nuestra querida presidenta fundadora, Myrtle, que nos dejó demasiado pronto. El legado de Myrtle perdura en esta multiplicidad de actividades que desarrollan la capacidad organizacional sindical, nutren a las trabajadoras del hogar lideresas y contribuyen al crecimiento y a la continuidad de la FITH.

Intervención de Myrtle Witbooi en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) 2018
- Alto a la violencia de género en el trabajo

2019 - 2023 / Más de 400 resultados positivos

SECCIÓN

FITH: UNA ORGANIZACIÓN GENERADORA DE CAMBIOS

En el cuatrienio 2019-2023, la FITH ha podido cosechar más de 400 resultados positivos.



2019 - 2023

400
Resultados
Positivos

Esto representa más de 400 instancias de cambio diferentes en acciones, relaciones, políticas y prácticas de uno o más actores sociales a los que las actividades de la FITH se dirigen.

El análisis para 2023 se completó de abril a julio de ese año, por lo que para 2023 solo se incluyen los resultados de medio año.

Como se indica en el Apéndice, la FITH comenzó a registrar resultados desde hace poco tiempo, por lo que es probable que se hayan producido más cambios o resultados de los registrados en su totalidad para este análisis.

Por último, dado que la cantidad de resultados obtenidos por la FITH en los últimos cuatro años fue enorme, solo una parte de ellos está reflejada en este informe.

RESULTADOS DE LA FITH

en cifras



\$1M+

recaudados para un Fondo Solidario destinado a cubrir las necesidades de unas 20 000 trabajadoras del hogar durante la pandemia de COVID-19.

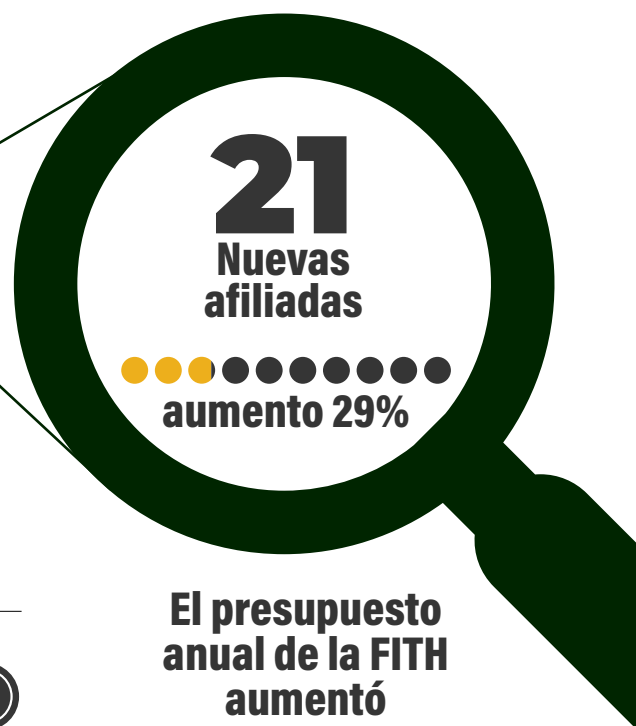
88

Afiliadas



68

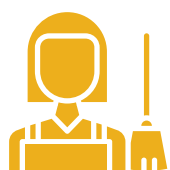
Países



El 94 % de las afiliadas ha mejorado su situación de pago de cuotas de afiliación.

El presupuesto anual de la FITH aumentó

2023 **\$5M**



675,404

trabajadoras del hogar representadas

aumento 35%



2019 **\$1.6M**

RESULTADOS ESPECÍFICOS DE LA PANDEMIA

04



La pandemia de la COVID-19 interrumpió la organización y la movilización sindicales durante muchos meses, y requirió nuevas formas de trabajar, así como innovaciones en la programación para responder a las necesidades críticas de las trabajadoras del hogar en un momento muy difícil.

En consecuencia, la dirección de la FITH decidió crear un Fondo Solidario para proporcionar a nuestros afiliados de todo el mundo ayuda de emergencia, tal como alimentos, dinero en efectivo, equipamiento de protección personal e información sobre salud y seguridad. Con la ayuda de donantes y aliados, la FITH recaudó y asignó más de 1 millón de dólares para cubrir estas necesidades y dar respuesta a los nuevos problemas que iban surgiendo para aproximadamente 20 000 trabajadores/as del hogar.

A continuación, se presentan algunos de los resultados específicos del período de la pandemia a nivel regional:

La dirección de la FITH decidió crear un Fondo Solidario para proporcionar a nuestros afiliados de todo el mundo ayuda de emergencia, tal como alimentos, dinero en efectivo, equipamiento de protección personal e información sobre salud y seguridad.

ÁFRICA

Durante la pandemia de la COVID-19, el sindicato KUDHEIHA, de Kenia, pudo ayudar a las trabajadoras del hogar migrantes que regresaban de sus países de destino (principalmente de la región de Medio Oriente y Norte de África) y les proporcionó alimentos y alojamiento.

En el sindicato DWUZ, de Zambia, doce miembros negociaron con éxito y obtuvieron para sí la remuneración por horas extra. Algunos de ellos han logrado obtener incrementos salariales y días de licencia, antes inexistentes.

AMÉRICA LATINA

En la República Dominicana, los tres sindicatos UNFETRAH, SINTRADOMES y ATH propugnaron con éxito la inclusión de las trabajadoras del hogar en el bono gubernamental de ayuda monetaria de emergencia “quédate en casa”, mientras que, anteriormente, dicho sector quedaba excluido ante la ausencia de un registro nacional de trabajadoras del hogar. Los tres sindicatos lograron crear un registro nacional con el fin de facilitar la tarea al Ministerio de Trabajo y lograr que el sector fuera incluido en dicha ayuda.

En Brasil, FENATRAD promovió con éxito una enmienda constitucional que incluyera a las trabajadoras del hogar (anteriormente excluidas) como “grupo prioritario” en los planes de vacunación.

En Colombia (UTRASD y SINTRASEDOM), Perú (SINTTRAHOL, FENTRAHOGARP, CCTH, IPROFOTH) y Argentina (UPACP) realizaron una exitosa campaña ante sus gobiernos nacionales a favor de la promulgación de una legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo (SST)

para el sector de las trabajadoras del hogar durante la COVID-19.

ASIA

En Filipinas, durante la pandemia, las lideresas de todas las secciones locales del Sindicato de Trabajadoras del Hogar UNITED lograron que 565 miembros recibieran cobertura de programas gubernamentales, entre ellos: TUPAD (empleos de emergencia), Social Amelioration Program (ayuda monetaria de emergencia) y Relief Operation (distribución y alimentos).

NORTH AMERICA

Durante la pandemia, United Domestic Workers, California (EE.UU.) logró con éxito proteger los aumentos del salario mínimo, poner fin a una reducción del 7 % de las horas de trabajo de los cuidadores a domicilio, obtener equipamiento de protección personal para nuestras trabajadoras, y conseguimos un total de 100 millones de dólares para evitar que muchos proveedores de cuidados para familias con niños/as tuvieran que cerrar sus puertas definitivamente en el estado de California.

Además, muchas lideresas de trabajadoras del hogar superaron las barreras tecnológicas de la comunicación digital y aprendieron rápidamente a utilizar las herramientas en línea con la orientación y el apoyo de la FITH. Ahora pueden contactar y ayudar a los miembros a través de los teléfonos móviles. En general, la FITH experimentó un aumento de la participación en la comunicación digital utilizando enlaces de Zoom y Google gracias a un mayor acceso a computadoras portátiles, desarrollo de capacidad organizacional y fondos para la comunicación.

05

PILARES DEL TRATÉGICO D (2021-2025)



**DESARROLLO DE
LA FEDERACION**



**DESARROLLO DE CAPACIDAD
ORGANIZACIONAL**

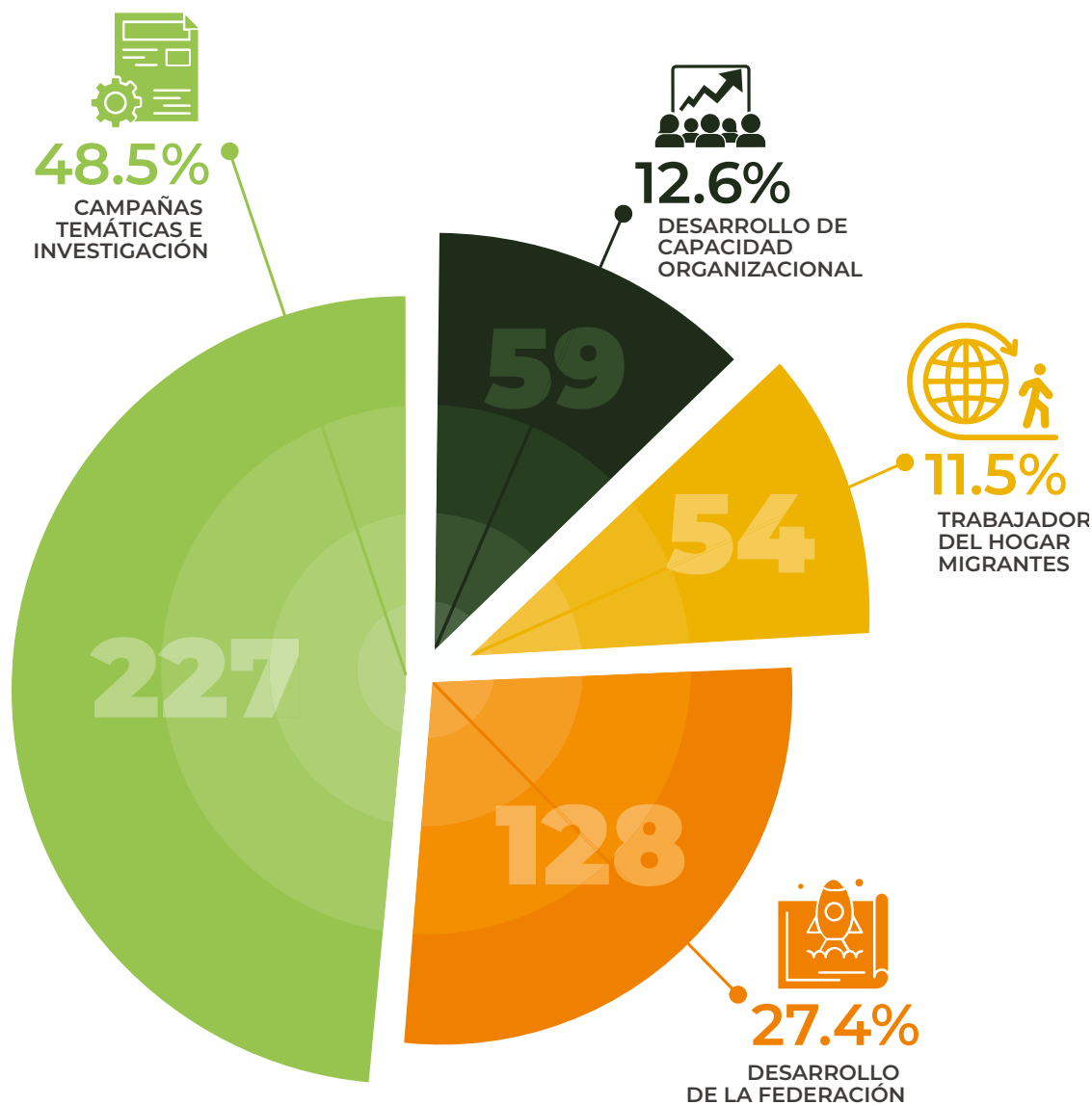


CAMPAÑAS TEMÁTICAS E INVESTIGACIÓN



**TRABAJADORAS DEL
HOGAR MIGRANTES**

PLAN ES- E LA FITH





DESARROLLO DE LA FEDERACIÓN



La FITH dio la bienvenida a un total de 21 nuevas organizaciones afiliadas a lo largo del cuatrienio.

Esto eleva el número total de afiliados a la FITH a 88 organizaciones en 68 países, que representan a un total de 675 404 trabajadores/as del hogar individuales.

A fines de 2018, la FITH contaba con 68 afiliados de 55 países, que representaban a más de 500 000 trabajadoras del hogar. Las cifras de afiliación en 2023 representan un aumento del 29 % en el número de afiliadas y un aumento del 35 % en el número de trabajadoras del hogar representadas en los últimos cuatro años.

Las afiliadas han mejorado su situación de pago de cuotas de afiliación, pasando del 54 %, en 2019/2021, al 94 %, en 2022.


En 2022, a través de la consulta regional y el debate en el Comité Ejecutivo, la mayoría de las afiliadas acordaron aumentar las cuotas de afiliación a la FITH (el aumento es de aproximadamente 10 - 30 dólares).

En los últimos años, más financiadores se mostraron dispuestos a apoyar a la FITH, por ejemplo, AVINA, PORTICUS, FJS, OSF, OSISA y Ford, además de los que ya nos apoyaban antes de 2018. Esto ha diversificado los ingresos para proyectos de la FITH.


El presupuesto anual de la FITH aumentó a 5 millones de dólares en el ejercicio de 2023.

A finales de 2018, los ingresos de la FITH superaban ligeramente los 1,6 millones de dólares, por lo que esto supone un crecimiento de más del 200 % en solo cuatro años.

La nueva financiación permitió llevar a cabo proyectos en Asia, África, Medio Oriente y Norte de África, Europa, América Latina y el Caribe, así como prestar apoyo básico y operativo a las actividades de comunicación e incidencia a escala mundial. Esto también significaba que la FITH podía trasladar su base de operaciones de Hong Kong a Ginebra a medida que la situación política se deterioraba.



De 2018 a 2022 en la región de América Latina (23 sindicatos, 15 países) se alcanzó una mayor unidad, confianza y una visión política común para el movimiento en la región en lo concerniente a una agenda y estrategia sindical regional para la implementación de la legislación laboral nacional, el Convenio 189 y la economía del cuidado.



En Lesoto, la asociación KDWAL celebró un Congreso el 9 de octubre de 2021 que culminó con el establecimiento de un Comité Ejecutivo recientemente electo. Los delegados procedían de cinco regiones. Durante el Congreso, de un total de diez mujeres nueve fueron elegidas para ocupar cargos de liderazgo.

DWUZ de Zambia celebró su Congreso el 28 de enero de 2022, en el cual participaron 50 miembros, de los cuales 43 eran mujeres y 7, hombres. Contaron con 10 invitados del Congreso de Sindicatos de Zambia, la Asociación de Empleadores de Trabajadoras del Hogar y observadores electorales del Ministerio de Trabajo. Todos los líderes elegidos fueron mujeres, lo que supuso un gran logro dado que antes había sido un sindicato dominado por hombres.

En Madagascar, se aprobó y adoptó la constitución del SENAMAMA durante su

congreso sindical. Ocho líderes fueron elegidos democráticamente y tomaron posesión de sus cargos en presencia de la presidenta de la FITH, Myrtle, y de la responsable regional y del Programa de la FITH para África, que participaron de forma virtual en la reunión organizadora. De estos ocho líderes, siete eran mujeres.



En Zimbabue, ZDAWU ha reestructurado y llenado funciones en 7 delegaciones. Ahora, las mujeres ocupan siete de los nueve puestos de cada comité. En el congreso nacional del 4 de diciembre de 2021, fueron elegidas diez mujeres de los once puestos en el Comité Ejecutivo Nacional.

La mayoría de las afiliadas de África se rigen ahora por un liderazgo con mayoría de mujeres. Ahora, las trabajadoras del hogar lideresas toman decisiones y se representan a sí mismas.



En febrero de 2023, el Comité Ejecutivo aprobó la política contable de la FITH, que describe el procedimiento de aprobación, la división de tareas y las adquisiciones, etc. Esto reforzó la gobernanza de la FITH, además de fomentar la transparencia y la rendición de cuentas.



En la India, el sector del trabajo del hogar se ha convertido en uno de los grupos sindicales más fuertes dentro del sindicato más amplio SEWA, con más trabajadoras del hogar como lideresas. La mayoría de las dirigentas del sindicato conocen sus derechos, como el del salario mínimo y otras condiciones de trabajo, y tienen experiencia en participar en campañas, tanto a escala local como nacional.

Entre las organizaciones afiliadas de la FITH están surgiendo lideresas nuevas y capaces, por lo que los actores sociales (gobiernos, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil) están convocando cada vez más a las afiliadas de la FITH a participar en diálogos y deliberaciones sobre políticas para las trabajadoras del hogar.

Se ha creado un Comité Nacional de Trabajadoras del Hogar en SEWA que está formado por diez lideresas de ocho estados, además de la secretaria del SEWA Kerala. Este comité es un avance para las lideresas de base de SEWA.

Con el apoyo de otros financiadores, la FITH envió a 20 delegados a la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 7 al 21 de junio de 2019. El logro clave para la FITH y para todas las trabajadoras y trabajadores fue la adopción del Convenio 190 de la OIT para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Junto con el C189 sobre Trabajo Decente para los Trabajadoras del Hogar, este Convenio proporciona a las trabajadoras del hogar un segundo instrumento para reclamar sus derechos. El C190 define los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el mundo del trabajo, lo que supone un enorme avance respecto del concepto tradicional de lugar de trabajo.



En 2019, en Namibia, tras la independencia del instituto LaRRI de Namibia (Labour Resource and Research Institute) en 2018, NDAWU amplió su Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de 13 a 20 personas y ha celebrado reuniones trimestrales.



En 2020 - 2021, en Colombia, SINTRA-SEDOM amplió y consolidó las secciones sindicales a ocho provincias más fuera de la capital, donde la mayoría de los líderes son trabajadoras del hogar migrantes.

La FITH se ha convertido en miembro de un Comité de Violencia de Género de las Federaciones Sindicales Globales (GUFs) con el fin de colaborar en la elaboración de material para concientizar sobre la violencia de género y el C190.

Como voz representativa de los trabajadores/as del hogar en el ámbito laboral la FITH recibe un reconocimiento: ser incluida en alianzas globales tales como la Alianza Global para el Cuidado que comprende más de 100 organizaciones miembro, el MPower y otras.

En 2022, se incluyó a la FITH en una Alianza para el Empoderamiento Económico de las Mujeres, llamada We-Prospere, que trabaja en la recopilación de datos sobre la economía asistencial o de los cuidados.

También en 2022, la FITH convocó el primer Tribunal Global sobre los Derechos de las Trabajadoras en septiembre de 2022, que contó con representantes de las mujeres de la economía informal: las trabajadoras del hogar fueron el grupo demográfico más representado en el Tribunal.

Construir Poder

Las trabajadoras del hogar y otros trabajadores reconocen de forma general a la FITH como la organización sindical representativa de las trabajadoras del hogar a nivel mundial y formar parte

de ella es uno de los objetivos de sus organizaciones.

La FITH, como voz representativa de las trabajadoras del hogar en el ámbito laboral, goza de reconocimiento y ha sido incluida en alianzas mundiales como la Alianza Mundial para los Cuidados, formada por más de 100 organizaciones miembros, la MPower, la Alianza para los Cuidados CSI-GUFs y otras.

El gobierno de Qatar está deliberando con la FITH sobre los problemas concernientes a las trabajadoras del hogar migrantes con el fin de introducir cambios en la legislación y de implementarlos en el país.

En Europa, las asociaciones patronales, la UE y los sindicatos aceptaron a la FITH como aliada social.

En junio de 2023, la Secretaría Nacional del Cuidado y la Familia del gobierno federal de Brasil invitó a la FITH y a nuestras organizaciones afiliadas (FENATRAD, Federación Nacional Brasileña de Trabajadoras del Hogar) a formar parte del grupo de trabajo interministerial para el diseño de políticas del Sistema Nacional de Cuidados de Brasil. La importancia de este posicionamiento estratégico de la FITH y FENATRAD en estos grupos de trabajo garantiza que las necesidades y demandas de trabajo decente para las trabajadoras del hogar no quedarán fuera de la mesa de negociación.

En enero de 2023, el coordinador de migración de la Confederación Árabe de Sindicatos expresó su interés en coor-



dinar con la FITH para establecer un plan de trabajo para la región MENA a fin de iniciar una estrategia común sobre las reformas de la legislación laboral de las trabajadoras del hogar con los sindicatos locales de la región.



En febrero de 2023, los viceministros de trabajo de Chile, Brasil, República Dominicana y Perú solicitaron a la FITH que compartiera su conjunto de herramientas de implementación del C189 para utilizarlo en su trabajo con los sindicatos de trabajadoras del hogar.

De 2018 a 2023, 70 % de los sindicatos afiliados (México, Costa Rica, Argentina, Chile, Brasil, Perú, República Dominicana, Colombia, Nicaragua, Paraguay) participan en mesas interinstitucionales para la implementación del C189 en sus países.

De 2020 a 2023, 40 % de los sindicatos afiliados (Argentina, Chile, Colombia, Brasil, Rep. Dominicana, Costa Rica) participan en mesas interinstitucionales para el desarrollo de sistemas nacionales de cuidados en sus países.





DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL



En 2019, en la India, el fortalecimiento del liderazgo femenino ha ayudado a las mujeres a acceder a los servicios, a presentar denuncias y realizar consultas cuando acuden a comisarías de la policía local y a la administración pública. Ahora, las trabajadoras del hogar de algunas zonas tienen acceso a agua potable y servicios de guardería.



En Madagascar, en colaboración con la OIT, se impartió formación sobre derechos y liderazgo de las trabajadoras a más de 300 trabajadoras del hogar, incluidas migrantes retornadas de Medio Oriente, lo que llevó a la formación del primer sindicato de trabajadoras del hogar del país. En forma conjunta, las trabajadoras del hogar pudieron ofrecer sus aportes al proceso de ratificación del C189 por parte del gobierno en junio de 2019.



En América Latina, las participantes de la escuela regional de liderazgo para trabajadoras del hogar LUNA (Liderazgo, Unidad, Renovación, Ampliación) informaron de que el programa dio lugar a un profundo cambio interno. En general, las participantes se sienten más seguras de sus cualidades como lideresas y más capaces de hacer crecer su organización sindical.

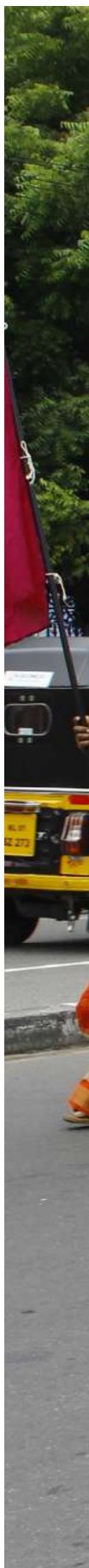
LUNA ha formado a 80 nuevas lideresas de 26 sindicatos de trabajadoras del hogar de 15 países. Los/as participantes afirmaron ser más conscientes de la importancia de compartir responsabilidades con su equipo, delegar más tareas y apoyar el desarrollo de nuevas lideresas de las trabajadoras del hogar. La mayo-

ría de participantes confirmó que está mejor equipada para hacer frente a los conflictos internos y las lideresas informaron de una extensa lista de alianzas y asociaciones creadas o fortalecidas durante el programa.

Los participantes de la escuela LUNA de 2019 y 2022 también comunicaron haber reclutado un total de 14 445 nuevos miembros para toda la región durante la vigencia del programa, lo que representa un aumento general del 10,9 % en la membresía. Los participantes también informaron de un aumento de 3 000 nuevos líderes entre las 26 organizaciones participantes. Los graduados de la escuela LUNA están ocupando puestos ministeriales clave en gobiernos nacionales progresistas, como Chile y Brasil. La mayoría de las lideresas de LUNA ha conseguido puestos en los espacios de diálogo social interministerial a través de sus sindicatos. Estas trabajadoras del hogar están negociando activamente y diseñando conjuntamente agendas nacionales para la implementación efectiva de la agenda de trabajo decente del Convenio 189 y de los sistemas nacionales de cuidados.



En Asia, a nivel regional, 1428 lideresas y trabajadoras del hogar recibieron formación sobre violencia de género (VG) y cuestiones relacionadas. Estos talleres y actividades de desarrollo de capacidad organizacional han aportado, sobre todo, seguridad entre las trabajadoras del hogar a la hora de compartir su experiencia y de reafirmarse en la lucha contra la violencia de género. Las



lideresas de las trabajadoras del hogar están incorporando gradualmente esta cuestión. Han empezado a ocuparse de casos y a plantear problemas de violencia de género en su zona.



En el África francófona, las lideresas, a través de diversas actividades de desarrollo de capacidad organizacional, tales como planificación, sindicalismo, liderazgo en comunicaciones, negociación y competencias de incidencia, han logrado elaborar el plan de acción de

sus sindicatos, de implementarlo de acuerdo con los planes y de redactar informes y estados financieros y presentarlos a la FITH.

Las afiliadas africanas también se han dado cuenta de que pueden defender sus propios derechos en lugar de que otros lo hagan por ellas y que, mediante la negociación, pueden mantener buenas relaciones que les ayuden a litigar y ganar (por ejemplo, el caso de Kenia con los trabajadores/as migrantes).





CAMPAÑAS TEMÁTICAS E INVESTIGACIÓN



35 países han ratificado el C189 y más de 80 han promulgado reformas legales.

La FITH y sus organizaciones afiliadas promueven activamente entre los países la ratificación del C190 y la implementación de sus importantes medidas de protección. Como resultado de la colaboración y de los esfuerzos conjuntos con y por otros movimientos y sindicatos, ya contamos con 31 ratificaciones del C190.



En 2019, la sesión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en Bolivia dedicó una sesión a la discriminación de las trabajadoras del hogar que concluyó con una resolución según la cual los gobiernos deben tomar medidas para acabar con dicha práctica. Es la primera vez que se presenta el caso de las trabajadoras del hogar ante la CIDH. Una delegación de lideresas latinoamericanas de trabajadoras del hogar de Brasil, Costa Rica, Nicaragua, Chile, Perú y Bolivia presentó los casos.

En 2019, tras años de defensa de las trabajadoras del hogar en México se obtuvo un importante logro: una nueva legislación que otorga a las trabajadoras del hogar derechos laborales básicos. La ley especifica que las trabajadoras del hogar tienen derecho a las mismas prestaciones mínimas que cualquier otro trabajador, incluido un salario mínimo, seguridad social, asistencia de salud y baja por maternidad. Prohíbe el trabajo doméstico a menores de 15 años y limita las horas de trabajo de adolescentes mayores. Las trabajadoras sin retiro deberán tener, obligatoriamente, nueve horas consecutivas de descanso. La nueva legislación beneficiará a más de dos millones de personas, la mayoría mujeres pobres. (SINACTRAHO, RMEHAC)

En 2019, en Paraguay, los afiliados consiguieron una histórica reforma de la ley nacional que obliga a pagar a las trabajadoras del hogar el 100 % del salario mínimo. Anteriormente, las trabajadoras del hogar podían cobrar el 60 % del salario mínimo (SINTRADI y SINTRADESPY). En 2020, tras una exitosa estrategia de litigio estratégico, el programa piloto de México que da a las trabajadoras del hogar acceso a la seguridad social y a las prestaciones sanitarias tomó carácter de permanente. Muchas de las recomendaciones y sugerencias de la SINACTRAHO y sus aliadas se incluyeron en la versión final del programa. Mediante una estrecha coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para divulgar información tanto a trabajadoras como a empleadores y tras jornadas informativas en diferentes estados, 49 000 trabajadoras del hogar se registraron en la seguridad social (desde junio de 2022), en contraste con 2018, en que se registraron menos de 1 000.



En 2019, en Madagascar se celebró una Consulta sobre organización y trabajo decente para las trabajadoras del hogar. Fue la primera de este tipo, que congregó a trabajadoras del hogar de dos provincias para que compartieran sus problemas y deliberaran sobre estrategias para abordarlos. Entre ellas, la ratificación y aplicación del C189 para que las trabajadoras del hogar contaran con la protección de sus derechos legales. Las dos reuniones de consulta contaron con una nutrida asistencia, con un total de 303 trabajadoras del hogar.

En un avance histórico, desde el 1 de enero de 2019, Sudáfrica cuenta con un Salario Mínimo Nacional, R3 500 mensuales / R 20 por hora. Pero, para el

caso de las trabajadoras del hogar, inicialmente, dicho avance les dio derecho a apenas el 75 % del Salario Mínimo. El SADSAWU ha puesto mucho empeño en luchar contra la discriminación y los salarios injustos. El gobierno finalmente acordó aumentar del 75 % al 85 % el derecho al salario mínimo nacional para las trabajadoras del hogar, a partir del 1 de diciembre de 2019. El 19 de noviembre de 2020, en un fallo histórico en el caso Mahlangu y otro c. Ministerio de Trabajo y otros, el Tribunal Constitucional de Sudáfrica confirmó que la COIDA (Ley de compensación por lesiones y enfermedades laborales) era inconstitucional en la medida en que no incluía a las trabajadoras del hogar de domicilios particulares en la definición de “empleado” y les negaba cualquier compensación en caso de contraer enfermedades o sufrir discapacidad, lesiones o muerte en el curso de su trabajo. La legislación de aplicación ha acatado lo dispuesto en este importante fallo. (SADSAWU).



En 2020, en Indonesia, 1 800 trabajadoras del hogar se registraron en el régimen de seguridad social (régimen de accidentes, defunción y ahorro para la vejez), cuyos beneficios quedaban cubiertos por los empleadores.



En 2020, en Argentina, la UPACP llegó a un acuerdo histórico con el Ministerio de la Mujer y SACRA, una asociación de empleadores, “por condiciones de trabajo con igualdad y sin violencia y acoso”. El acuerdo abarca cinco áreas: liderazgo y diversidad para las mujeres en los sindicatos; trabajo sin acoso ni violencia; relación entre políticas de cuidado y corresponsabilidad trabajo-familia; reducción de brechas laborales; y sectores particulares tales como los de poblaciones migrantes, indígenas y

rurales. La UPACP también obtuvo una importante victoria con la inclusión de las trabajadoras del hogar en el régimen de prestaciones de jubilación.

En Chile, en 2020, en plena pandemia, la FESINTRACAP consiguió un seguro de desempleo para las trabajadoras del hogar, una rareza en la región y en todo el mundo.



En 2020 - 2021, a nivel mundial, la FITH publicó el estudio sobre los impactos de la COVID en las trabajadoras del hogar de América Latina y África, además de ayudar a las afiliadas de Asia a realizar el estudio de impacto nacional. La investigación permitió visualizar la situación a la que se enfrentan las trabajadoras del hogar a nivel mundial y en cada país; sus datos fueron ampliamente difundidos, citados por periodistas y en acciones de incidencia.



En enero de 2023 en una conferencia de prensa en Yakarta, el presidente de Indonesia, Joko Widodo, ordenó al ministro de Justicia y Derechos Humanos y al Ministerio de Trabajo a que coordinaran y se pusieran en contacto de forma inmediata con la Cámara de Representantes para la aprobación del Proyecto de Ley de Trabajadoras del Hogar.



En febrero de 2023, la delegación de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Bahréin se puso en contacto con la FITH para consultar sobre la posibilidad de que la Federación proporcione apoyo al proyecto de la LMRA (Autoridad Regulatoria del Mercado Laboral) de orientación ante la llegada de nuevas trabajadoras del hogar mediante los recursos de desarrollo de capacidad organizacional y experiencia técnica de dicha federación.

Más afiliadas francófonas han podido negociar con empleadores y el gobierno en lo concerniente a los derechos de las trabajadoras del hogar y, por primera vez, en el foro nacional de diálogo social participaron lideresas de trabajadoras del hogar.



Gracias a la participación activa de la FITH, tanto dentro como fuera del proceso formal, en el debate se recabaron muchas de las inquietudes de las trabajadoras del hogar e, incluso, se incluyeron algunas en el C190. La FITH trabajó para garantizar que las voces de las trabajadoras del hogar fueran escuchadas en este proceso. De especial importancia para las trabajadoras del hogar es el hecho de que se incluyan los “espacios privados” como lugar de trabajo.

En la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2021, la FITH instó a que en la conferencia se llegara a conclusiones sobre protección social y desigualdades en las que se aludiera específicamente a las trabajadoras del hogar y al C189.

Realizing Power

35 países han ratificado el C189 y más de 80 han promulgado reformas legales.



En Chile, desde mayo de 2023, el Ministerio del Trabajo ha implementado una política de inspección de campo para verificar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. Esta política es una reivindicación histórica



del movimiento sindical y el resultado de su movilización y de la voluntad política del gobierno chileno.

En enero de 2023, en una conferencia de prensa celebrada en Yakarta, el presidente de Indonesia, Joko Widodo, ordenó al ministro de Justicia y Derechos Humanos y al Ministerio de Trabajo que se coordinaran y pusieran en contacto de forma inmediata con la Cámara de Representantes para la aprobación del Proyecto de Ley de Trabajadoras del Hogar.



También en 2023, el 16 de marzo, el primer ministro de Jamaica anunció que el salario mínimo se incrementaría de 60 a 83 dólares estadounidenses por semana de trabajo de 40 horas, gracias a la defensa activa de las lideresas del JHWU en la lucha por un salario digno para las trabajadoras del hogar.



Descanso semanal: en África, el 62 % de las trabajadoras del hogar tienen los mismos derechos, o incluso más favorables, a descanso semanal que el resto de los trabajadores. Recientemente, en Ghana, la nueva normativa aplicable a las trabajadoras del hogar establece un periodo de descanso semanal de un mínimo de 24 horas consecutivas.

Salario mínimo: un total de 28 % de las trabajadoras del hogar, en su mayoría originarias de 18 países, tiene ahora derecho a un salario mínimo igual o superior al del resto de los trabajadores. Se trata de países como Zimbabue, Namibia, Tanzania, Zanzíbar y Kenia.



De 2021 a 2022, el Ministerio de Trabajo del Perú promulgó un reglamento para implementar la nueva ley. El proceso de elaboración de la reglamentación de las leyes se llevó a cabo a través de una

mesa de diálogo social participativo en el que deliberaron lideresas y miembros de nuestros cuatro sindicatos afiliados. Las reuniones se realizaron por Zoom y en ellas participaron alrededor de 80 trabajadoras del hogar y funcionarios del Ministerio de Trabajo.

En República Dominicana, en 2022, el Ministerio de Trabajo emitió una resolución con el objetivo de avanzar en la implementación del C189. Ello permitió que se aprobara el salario mínimo para las trabajadoras del hogar, así como que se definiera un régimen subsidiado tripartito de afiliación a la seguridad social para las trabajadoras del hogar. El salario mínimo y el acceso a la seguridad social mejoran las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y son el resultado de la movilización y la incidencia articulada de los tres sindicatos de trabajadoras del hogar en República Dominicana, de la coordinación con las centrales sindicales nacionales, de la alianza con organizaciones no gubernamentales y la academia, del apoyo de la FITH y de la voluntad política de las autoridades gubernamentales.

En 2022 en Chile, el Servicio Nacional de Desarrollo de Capacidad Organizacional y Empleo, SENCE, implementó el programa de certificación de competencias laborales para Trabajadoras de Casas Particulares que evalúa y certifica competencias en cuidado de niños, cuidado de adultos mayores, labores del hogar, limpieza, lavandería, planchado y cocina. En 2022, 113 trabajadoras del hogar obtuvieron la certificación. Años de movilización e incidencia desde la Fesintracap coincidieron con la voluntad política del actual gobierno (una dirigente de las trabajadoras del hogar es subsecretaria



del Ministerio de Equidad) para hacer realidad esta demanda.

En octubre de 2022, el Departamento de Salud de Hong Kong restituyó a 20 trabajadoras del hogar migrantes de FADWU las tasas abonadas por infracción al protocolo de la COVID-19.



En septiembre de 2022, en República Dominicana, el Ministerio de Trabajo emitió una resolución sobre Contratos de Trabajo, Salarios y Seguridad Social que compatibiliza las normas legales con el Convenio 189 de la OIT, como resultado de la acción de las afiliadas y de la voluntad política del gobierno de avanzar en la ejecución de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

De 2018 a 2022, Perú, Paraguay, México, Chile y República Dominicana obtuvieron victorias legislativas para incluir a las trabajadoras del hogar en los programas de seguridad social, salarios mínimos y contratos escritos obligatorios como estrategia de formalización para hacer del empleo doméstico un empleo decente, en consonancia con las normas de la OIT.



Tras varias reuniones con el Ministerio de Recursos Humanos (MOHR), el Gobierno malasio aprobó la Ley de Empleo (Enmienda) de 2022, el 30 de marzo de 2022. Esta enmienda reciente ha cambiado el término de “criada” por el de “trabajadora del hogar”.



La ratificación del C190 en Sudáfrica es una victoria para el SADSAWU y la FITH. Solo ha sido posible gracias al esfuerzo de incidencia de las lideresas de las trabajadoras del hogar y a la colaboración activa con grupos de mujeres y organizaciones de la sociedad civil.



SIMBOLOGÍA / SIMBOLOGIA / SY

- Nº sindicatos afiliados a FITH
- Nº de sindicatos afiliados a FITH
- Nº of unions affiliated to IDWF
- Nº de syndicats affiliés à la FITD

Reforma legal para incluir al sector
Reforma legal para incluir o setor
Legal reform to include the sector
Réforme juridique qui inclut le secteur

Reforma constitucional para incluir al sector
Reforma constitucional para incluir o setor
Constitutional reform to include the sector
Réforme constitutionnelle qui inclut le secteur



El 1 de abril de 2022 se firmó un Memorando de Entendimiento entre Malasia e Indonesia por el que se acordó un salario mínimo de 1.500 MYR para las trabajadoras del hogar migrantes indonesias.

El 21 de mayo de 2021, la Asamblea Nacional de Corea del Sur aprobó la Ley de Mejora del Empleo de las Trabajadoras del Hogar. Una vez que dicha ley hubo entrado en vigor, en julio de 2022, las trabajadoras del hogar contratadas a través de intermediarios fueron reconocidas oficialmente como trabajadoras, recibieron importantes prestaciones del seguro y se les garantizó el salario mínimo.

A partir del 1 de junio de 2021, las trabajadoras del hogar, incluidas las migrantes, quedaron cubiertas por la Ley de Seguridad Social de los Empleados (Ley 4) y el Sistema de Seguro de Empleo (Ley 800) de Malasia. Asosasyon ng mga Makabayang Manggagawang Pilipino Overseas (AMMPO) y Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesian Migran (PERTIMIG) organizaron a las trabajadoras del hogar para defender esta propuesta.



El 20 de marzo de 2021 entró en vigor en Qatar la nueva ley de salario mínimo no discriminatorio. Los empleadores también deben dar subsidios para alimentación y vivienda en los casos en que no los proporcionaran directamente. La legislación también estableció una Comisión de Salario Mínimo que revisará el impacto y la aplicación del salario mínimo, y propondrá ajustes, en consulta con diferentes organismos gubernamentales, especialistas, trabajadores y empleadores (OIT).



En Taiwán, el gobierno ha facilitado los documentos para trabajadores/as migrantes (permisos de trabajo, traslados laborales y trámites de despido), en sus idiomas.



En EE.UU., las trabajadoras del hogar obtuvieron, por primera vez en el país, el derecho a tener licencia con goce de sueldo transferible, como parte de la 11ª Declaración de Derechos de las Trabajadoras del Hogar de la NDWA en Filadelfia. Además de garantizar los derechos laborales de las 16 000 trabajadoras del hogar de dicha ciudad, el proyecto de ley representa una oportunidad para ampliar la plataforma de prestaciones transferibles Alia, en tanto las trabajadoras del hogar pretenden convertirla en el mecanismo de cumplimiento de la nueva ley. (NDWA).



TRABAJADORAS DEL HOGAR MIGRANTES



En enero de 2023, la denuncia de la FITH y la CSI relativa al Líbano sobre la violación del C29 fue aceptada y preseleccionada en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT, con la decisión de enviar una misión de la OIT al Líbano como acción de seguimiento.



En España, mediante una investigación con recolección de datos, identificamos varios grupos de trabajadoras del hogar migrantes en dicho país para trabajar de forma conjunta en la mejora de los derechos de las trabajadoras del hogar.



En 2019, en Qatar, se formó un grupo básico de trabajadoras del hogar migrantes y se está comenzado a eliminar el sistema de la Kafala. Esto permite a las trabajadoras del hogar migrantes abandonar su empleo sin necesidad de obtener un permiso de sus empleadores.

También en 2019, en Líbano, se activaron cuatro grupos de trabajadoras del hogar migrantes con lideresas comprometidas.



En 2019, en Uganda, HTS creó una plataforma para trabajadoras del hogar migrantes ugandesas en Medio Oriente en la que ofrece información en temas legales, entre otros.

Durante la COVID-19, en Kenia, la KUDHEIHA pudo ayudar a las trabajadoras migrantes retornadas de sus países de destino (principalmente de la región MENA) y proporcionarles alimentación y vivienda.



En Colombia, en 2021, cien trabajadoras del hogar migrantes se afiliaron al sindicato y lo integraron a redes nacionales de derechos de migrantes para visibilizar su situación y sus reivindicaciones. El sindicato expandió su trabajo a regiones fronterizas con alta tasa de migración y generó alianzas con redes nacionales que trabajan con migrantes.



En Taiwán, el sindicato Domestic Careworkers Union (DCU), mediante actividades de incidencia, logró que las trabajadoras migrantes puedan obtener los documentos gubernamentales para su categoría en sus propios idiomas (transferencias de empleo y trámites de despido).



Desde enero de 2023, las lideresas de las trabajadoras del hogar migrantes de la región MENA iniciaron un intercambio y coordinación regionales en lo que concierne a contexto, prioridades y acciones comunes regionales.



En 2023, en Hong Kong, el FADWU apoyó un caso en el que el sindicato tuvo la oportunidad de representar a una trabajadora doméstica migrante ante un tribunal, mediante video. Gracias a ello, las trabajadoras del hogar recibieron un aumento en el salario mínimo y la posibilidad de una reunión de consulta con el gobierno de Hong Kong para tratar cuestiones relacionadas con las migrantes, tales como salarios, bienestar y discriminación.



CAMBIOS en África



La región africana ha obtenido muchos resultados importantes desde el último Congreso de la FITH. Estos son algunos de los aspectos más destacados de los principales resultados logrados en la región; otros se encuentran reflejados en otras secciones de este informe.

UNA FITH CADA VEZ MÁS FUERTE

La región africana de la FITH ha aumentado el número de miembros de 21 afiliadas con más de 95 000 miembros en 2018 a 28 afiliadas con 105 768 miembros con cuotas pagas en febrero de 2023. Esto representa un aumento del 30 % en el número de afiliadas y del 11,3 % en el número de trabajadoras del hogar afiliadas.

El 99 % de los sindicatos de la región africana han podido afiliar nuevos miembros.

Además, se observa que la proporción de afiliadas que pagan cuotas ha aumentado del 37 % en 2019 al 46 % en 2021. Se trata de un logro notable por parte de todas las afiliadas, sobre todo teniendo en cuenta la dura recesión económica provocada por la pandemia y las dificultades para recaudar las cuotas de afiliación por las restricciones para viajar y reunirse.



En Zambia, el 3 de septiembre de 2020 finalmente DWUZ se registró. Esto aumentó la motivación de las trabajadoras del hogar dado que ahora tendrían “derecho a afiliarse al sindicato”. Durante este período, las lideresas de las trabajadoras del hogar de Zambia pudieron abrir seis delegaciones a nivel de las bases.

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO

La mayor parte de las afiliadas al proyecto cuenta ahora con líderes que, en su mayoría, son mujeres. Las trabajadoras del hogar lideresas ahora toman decisiones y se representan a sí mismas. En 2021, en Madagascar, se aprobó y adoptó la constitución del SENAMAMA durante su congreso sindical. Se eligieron democráticamente ocho líderes, siete de los cuales son mujeres.



La mayor parte de las afiliadas al proyecto cuenta ahora con líderes que, en su mayoría, son mujeres.

En Zimbabue, ZDAWU reestructuró y ocupó los cargos vacantes en siete delegaciones. Ahora las mujeres ocupan siete de los nueve puestos de cada comité. En el congreso nacional del 4 de diciembre de 2021 fueron elegidas diez mujeres de los once puestos del Comité Ejecutivo Nacional. Los cargos de presidente, vicepresidentes y tesorero nacional están ocupados, todos, por mujeres.



RATIFICACIONES LOGRADAS

En diciembre de 2020, el gobierno de Namibia ratificó el C189 y el C190.

El 29 de noviembre de 2021, el gobierno sudafricano ratificó el C190.

El 11 de junio de 2019, se ratificó el C189 en Madagascar.

CAMBIOS EN LEYES Y POLÍTICAS

El 7 de diciembre de 2021, en Yamusukro, la Comisión de Asuntos Generales e Institucionales y las Autoridades Locales adoptaron la ley por la que se modificaba el código penal y la ley de medidas de protección de víctimas de violencia doméstica, violación y violencia sexual fuera del ámbito doméstico.

También en Costa de Marfil, SYTDTEI-CI, afiliada a la FITH, ha colaborado de forma conjunta con las agencias de colocación y contratación para elaborar contratos tipo que beneficien a las trabajadoras del hogar.

En agosto de 2020, el Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales colaboró con el Parlamento de Ghana para aprobar la Normativa Laboral (de Trabajadoras del Hogar), con el fin de garantizar la plena protección laboral de los trabajadores y las

“ Los nuevos salarios mínimos en países como Sudáfrica, Tanzania, Ghana, Zanzíbar, Zambia, Guinea, Benín, Zimbabue, Burkina Faso y Namibia han contribuido para que las trabajadoras del hogar puedan negociar por más y disminuir las dificultades para cubrir las necesidades diarias de sus familias.

trabajadoras del hogar. La normativa exige que exista un contrato de trabajo por escrito entre el empleador y la trabajadora doméstica en el que se especifiquen las condiciones de su trabajo (DSWU).

En 2022, tras una larga lucha, el Gobierno de Guinea Bissau incorporó los artículos referidos a las trabajadoras del hogar en el país.

En 2021, en Kenia, el Ministerio de Trabajo acordó reactivar el Consejo de Salarios para Trabajadoras del Hogar para centrarse en la aplicación y el cumplimiento de la legislación salarial.

En Sudáfrica, tener un Salario Mínimo Nacional constituye un avance (R 3 500 mensuales / R 20 por hora efectivo a partir del 1 de enero de 2019). El SADS AWU se ha esforzado mucho en su lucha contra la discriminación y los salarios injustos. Recientemente, el gobierno

acordó aumentar el derecho al salario mínimo nacional para las trabajadoras del hogar del 75 % al 85 % a partir del 1 de diciembre de 2019.

También en Sudáfrica, el SADS AWU lleva muchos años luchando por la inclusión de las trabajadoras del hogar en la Ley de Remuneración por Lesiones y Enfermedades Profesionales (COIDA, por sus siglas en inglés). El 23 de mayo de 2019, la entidad ganó un juicio en el que la Corte Suprema declaró inconstitucional la exclusión de las trabajadoras del hogar de la ley COIDA.

Los nuevos salarios mínimos en países como Sudáfrica, Tanzania, Ghana, Zanzíbar, Zambia, Guinea, Benín, Zimbabue, Burkina Faso y Namibia han contribuido para que las trabajadoras del hogar puedan negociar por más y disminuir las dificultades para cubrir las necesidades diarias de sus familias.





AYUDA A TRABAJADORAS DEL HOGAR MIGRANTES

En Uganda, en 2019, HTS creó una plataforma para trabajadoras del hogar migrantes ugandesas en Medio Oriente, en la que ofrece información en temas legales, entre otros.

En 2022, en Kenia, la KUDHEIHA, consiguió organizar e incluir a 250 trabajadoras del hogar migrantes retornadas de Medio Oriente. Se las incluyó en campañas para la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar migrantes, concretamente para el corredor África-Medio Oriente.

En 2022, en Sudáfrica, diez lideresas de trabajadoras del hogar migrantes ocupan puestos de liderazgo en el comité nacional.

El CHODAWU de Zanzíbar logró organizar y reclutar trabajadoras del hogar migrantes para registrarlas antes de su traslado a la República del Congo por trabajo.

En Sudáfrica, el SADSAWU organizó a más de 3 000 trabajadoras del hogar migrantes de Zimbabue, Lesoto y Malawi.



CAMBIOS en Asia

Desde el último Congreso se han producido importantes avances en Asia. He aquí algunos de los más destacados.



UNA FITH CADA VEZ MÁS FUERTE

En Malasia, en 2019 se formó PERTIMIG, la primera organización de trabajadoras del hogar migrantes indonesias, que, más adelante, en julio de 2021, se afilió a la FITH.

Desde marzo de 2020, la FITH cuenta con una nueva afiliada, Domestic Caretakers Union (DCU) de Taiwán.

En Malasia, se fueron formando nuevas organizaciones afiliadas, inclusive una para trabajadoras del hogar migrantes indonesias: la Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesian Migran (PERTIMIG). Dicha organización se afilió a la FITH en julio de 2021.

Nueva afiliada en la India (GKPS).

JALA PRT: se contacta a los miembros y se les organiza en función de su comunidad de vecinos a través del Team 10 y de la subcomunidad / área local. Lideresas activas actuales: más de 1 000 en siete ciudades.

UNITED ha incrementado su presencia a nivel local y de aldeas y ha aumentado su relación con áreas del gobierno de la ciudad, como el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), de Asuntos Sociales, etc. Durante la COVID-19, más de 500 miembros pudieron beneficiarse de las ayudas para la COVID-19 del gobierno local.

En febrero de 2023, durante una reunión en línea para deliberar sobre nuevas afiliaciones, el DWU Sri Lanka aprobó el ingreso de una nueva afiliada de Sri Lanka llamada Protect Union.

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO

En la India, en 2019, las trabajadoras del hogar de algunas zonas tienen ahora acceso a agua potable y a servicios de guardería. El fortalecimiento de liderazgos femeninos ha ayudado a las mujeres a acceder a los servicios, a presentar las denuncias y hacer consultas cuando acuden a la comisaría local y a la administración pública.

También en la India y en cuanto al fortalecimiento de líderes, las trabajadoras entendieron la importancia de planificar y se comprometieron con ello. La mayoría de los grupos elaboraron planes para el acto del 16 de junio y planificaron las reivindicaciones por salarios básicos en las campañas de My Fair Home.



CAMBIOS EN LEYES Y POLÍTICAS

En Nepal se aprobó la Ley de Seguridad Social Contributiva que, para el caso de los trabajadores migrantes informales y los autónomos, se anunció en diciembre de 2020 y se aplicó a partir del 14 de abril de 2023 (HUN).

En Filipinas, en 2019, tUNITED pudo representar a las trabajadoras del hogar en la revisión y negociación tripartita del salario mínimo, que dio lugar a un aumento del salario mínimo a 5 000 PHP.

JALA PRT consiguió hacer lobby en el parlamento para que incluyera el proyecto de ley de protección de trabajadoras del hogar como prioridad legislativa en 2019. JALA PRT se ha sido involucrando con el Parlamento indonesio, que le ha hecho consultas a lo largo de los procesos de debate.

En 2019, en Kerala, India, luego de las interacciones de la SEWA con la administración del distrito y los departamentos de mujeres y niños, se reconstituyó el Comité Local de Demandas existente en Trivandrum, Kozhikode, Alappuzha, Kottayam con representaciones y entendimientos más adecuados.

También en 2019, el comité Local Complaints Committees, instituido por el gobierno para gestionar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo, ha comenzado a vislumbrar cómo es el lugar de trabajo de las trabajadoras informales y a interactuar con la SEWA en Kerala, Delhi y Rajasthan, para mejorar el sistema de denuncias.

En 2020, en Indonesia, 1 800 trabajadoras del hogar se inscribieron en el régimen de seguridad social (régimen de accidentes, defunciones y ahorro para la vejez) que serán cubiertos por los empleadores.

En junio de 2021, el gobierno de Malasia amplió por primera vez el régimen

de seguridad social a las trabajadoras del hogar, incluidas las migrantes. Los empleadores deben inscribir, obligatoriamente, a las trabajadoras del hogar en el régimen de seguridad social.

En marzo de 2021, en Malasia, la reforma de la legislación laboral cambió el término “criada” por el de “empleada del hogar”.

En 2021, la Elaboración del Convenio Colectivo (CBA, por sus siglas en inglés) en Filipinas llegó a su fase inicial y se divulgó en las delegaciones locales de UNITED en cinco ciudades. Para UNITED, la idea de un CBA se gestó y probó con las lideresas de los capítulos en seis municipios. Este fue el primer CBA en el sector de las trabajadoras del hogar del país.

En Corea del Sur, el 21 de mayo de 2021, la Asamblea Nacional aprobó la Ley de Mejora del Empleo de las Trabajadoras del Hogar. Luego de su entrada en vigor, en julio de 2022, las trabajadoras del hogar contratadas a través de intermediarios pasarán a ser trabajadoras reconocidas oficialmente, recibirán importantes prestaciones del seguro y tendrán el salario mínimo garantizado.

Desde el 1 de junio de 2021, las trabajadoras del hogar, incluidas las migrantes, quedaron cubiertas por la Ley de Seguridad Social de los Empleados (Ley 4) y por el Sistema de Seguro de Empleo (Ley 800) de Malasia. Asosasyon ng mga Makabayang Manggagawang Pilipino Overseas (AMMPO) y Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesian Migran (PERTIMIG) organizaron a las trabajadoras del hogar para abogar por esta propuesta.

En febrero de 2021, el gobierno del estado indio de Delhi hizo obligatorias las licencias para las agencias de colocación de trabajadoras del hogar. Se trata de un intento de regular dichas agencias.



AYUDA A TRABAJADORAS DEL HOGAR MIGRANTES



En Hong Kong, en 2019, el FADWU presionó al gobierno con éxito para que aumentara la sanción máxima a aquellas agencias de empleo que siguieran malas prácticas.

También en Hong Kong, la Corte Laboral aprobó oficialmente el uso de vídeos para testificar ante ella. Además, autorizó al FADWU a representar a las trabajadoras del hogar demandantes en eventuales juicios.

En Hong Kong, en 2019, el nivel salarial mínimo autorizado aumentó de 4 520 HKD a 4 630 HKD (alrededor de 5 697 SEK) al mes, mientras que la asignación de alimentos se incrementaría de 1 075 HKD, como mínimo, a 1 121 HKD, como mínimo, (alrededor de 1 379 SEK) al mes. En octubre de 2022, el Departamento de Salud de Hong Kong reintegró las tasas abonadas por 20 trabajadoras del hogar migrantes del FADWU por casos de violación al protocolo de la COVID-19.

También en Hong Kong, en 2022, 35 trabajadoras migrantes reclamaron con éxito el reembolso de las tasas cobradas en exceso por agencias de colocación, por un importe total de 370 000 HKD (63 350 USD).

En diciembre de 2022, se creó en Manila la “PINAY”, primera federación filipina de trabajadoras del hogar migrantes.

La FITH dio apoyo a AMMPO y PERTIMIG en proporcionar refugio, subsidio de alimentos y medicamentos a trabajadoras del hogar migrantes víctimas de la trata y de la explotación laboral. De enero a junio de 2022, ambas asociaciones ayudaron a 12 trabajadoras del hogar.



CAMBIOS en el Caribe

06.3

El trabajo de la FITH posibilitó la introducción de importantes cambios en la región del Caribe en los últimos cuatro años. He aquí algunos de los más destacados...



UNA FITH CADA VEZ MÁS FUERTE

El 12 de octubre de 2022, con la celebración de una Conferencia de Trabajadoras del Hogar y Organizadoras Sindicales de 8 países del Caribe, patrocinada por la FITH y WIEGO, se reactivó la Red de Trabajadoras del Hogar del Caribe.

El 1 de marzo de 2023, la antigua Delegación de Trabajadoras del Hogar de ATLU (Antigua y Barbuda), como resultado de las iniciativas de desarrollo de liderazgo y de la mentoría activa de la dirección del Comité Ejecutivo, elaboró una nueva Constitución para crear una Asociación de Trabajadoras Domésticas de Antigua y Barbuda independiente.

En 2023, el total de miembros en el Caribe será de 7 146, procedentes de tres afiliadas.

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO

Durante 2020 - 2021, las vidas de 280 miembros del sindicato Jamaica Household Workers Union (JHWU) se vieron beneficiadas por el Alternate Livelihood Project, por el que crearon otras actividades comerciales paralelas que les permitieron reducir la pobreza y cuidar mejor de sí mismas y de sus familias.

RATIFICACIONES LOGRADAS

Antigua y Barbuda, en 2021



CAMBIOS EN LEYES Y POLÍTICAS

En diciembre de 2019, en Jamaica, el Parlamento inició un proceso de consulta para revisar la “Ley de acoso sexual, 2019” que concierne a todos los trabajadores, inclusive las trabajadoras del hogar. El Jamaica Household Workers Union (JHWU) participó de dicha consulta, mediante invitación.

El 28 de agosto de 2021, se concluyó el plan de negocio para el Instituto de Formación para Trabajadoras del Hogar del JHWU, gracias a la financiación de la OIT y se logró ejercer presión para que el ministro de Trabajo de Jamaica apoyara su implementación. Con esto y con actividades de incidencia constantes, se logró que el ministro de Trabajo presentara la moción para el establecimiento de dicho Instituto ante el Gabinete para una decisión final.

El 1 de octubre de 2021, se aprobó en el Senado de Jamaica la Ley de Acoso Sexual (protección y prevención) de 2021, tras haber sido aproba-

“ El 16 de marzo de 2023, el primer ministro de Jamaica anunció un aumento de 60 a 83 dólares por semana laboral de 40 horas, gracias a su lucha por un salario digno para las trabajadoras de



da en la Cámara Baja en julio de 2021, con 10 enmiendas. La ley incluía una referencia a las trabajadoras del hogar como resultado de la presentación realizada por el JHWU sobre formas específicas de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar en el contexto de “en casas de familia”.

El 16 de marzo de 2023, el primer ministro de Jamaica anunció que el salario mínimo se incrementaría de 60 a 83 dólares por semana laboral de 40 horas, gracias a la defensa activa de las lideresas del JHWU en su lucha por un salario digno para las trabajadoras del hogar.

nunció que el salario mínimo se incrementaría
as a la defensa activa de las lideresas del JHWU
el hogar.

CAMBIOS en Europa

06.4

En Europa, se lograron algunos resultados importantes durante este cuatrienio. He aquí algunos de los más destacados.



UNA FITH CADA VEZ MÁS FUERTE

El Congreso de la Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) adoptó una resolución por la que se incluyó a las trabajadoras del hogar en su estatuto y acordó formar un grupo de trabajo FITH-UITA-EFFAT para reforzar la colaboración para organizar a las trabajadoras del hogar en Europa.

Voice of Domestic Workers se afilió a la FITH en diciembre de 2019. El número total de miembros de la FITH Europa aumentó en 1 000 (de 45 486 a 46 486).

La formación del Grupo de Trabajo sobre el C189 es un logro, un núcleo que crecerá y se expandirá a medida que se vayan uniando más organizaciones de trabajadoras del hogar y que, con el tiempo, se convierta en una sola voz de las trabajadoras del hogar en España.

En Europa, las asociaciones patronales, la UE y los sindicatos aceptaron a la FITH como interlocutora social.

En 2023, gracias a un mapeo realizado en España, identificamos varios grupos de trabajadoras del hogar migrantes



en dicho país con las cuales podremos trabajar a fin de mejorar los derechos de las trabajadoras del hogar.

También en 2023, a través del ejercicio de mapeo y de la acción de la EFFAT, se crearon nuevos contactos en Austria y Francia.

RATIFICACIONES LOGRADAS

En Europa, cuatro países ratificaron el C189 y el C190. Malta y Noruega ratificaron el C189 e Italia y Grecia, el C190.

“ En Europa, las asociaciones patronales, la UE y los sindicatos aceptaron a la FITH como interlocutora social.



CAMBIOS en América Latina

06.5

Las actividades realizadas en la región de América Latina en los últimos cuatro años han dado lugar a muchos resultados importantes. He aquí algunos de los más destacados.



UNA FITH CADA VEZ MÁS FUERTE

En 2023, América Latina cuenta con un total de 131 985 miembros, en contraste con los 107 687 miembros de 2019, es decir, 24 298 nuevos miembros.

Los afiliados totales a la FITH en América Latina son ahora 23, de 14 países, en comparación con los 18 afiliados de 2019, lo que equivale a cinco nuevos afiliados.

En República Dominicana, la participación de las trabajadoras del hogar es ahora más activa. Hay 284 nuevas afiliadas entre los tres sindicatos (UNFETRAH 150, ATH 100 y SINTRADOMES-CASC 34).

Desde 2021, en Colombia, la UTRASD ha incorporado las propuestas de las trabajadoras del hogar en la Mesa Redonda Nacional de la Economía del Cuidado, de la que forma parte.



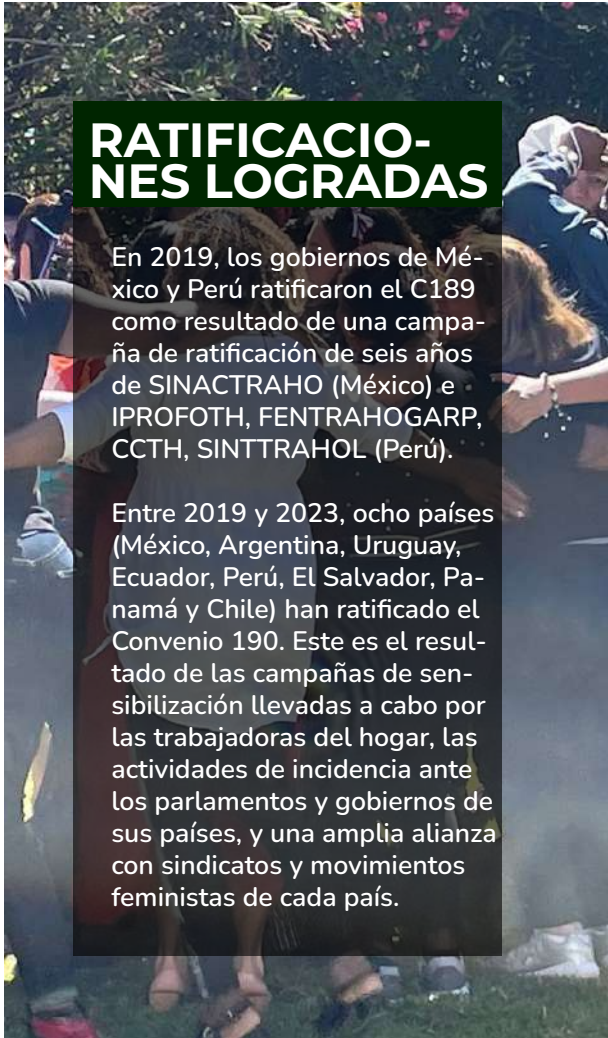
FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO

En 2019, en colaboración con sus socios, la región puso en marcha una nueva escuela de liderazgo regional plurianual, LUNA, para construir, renovar y ampliar el liderazgo de las trabajadoras. Las 80 participantes graduadas informaron que el programa les permitió producir un profundo cambio interno a nivel individual y dentro de sus organizaciones. El 90 % de las graduadas de LUNA ocupan puestos en el comité ejecutivo de sus sindicatos, centrales sindicales nacionales y movimientos regionales, como la Confederación de Trabajadoras del Hogar de América Latina y el Caribe. Las participantes también afirmaron sentirse más seguras de sus cualidades como lideresas y más capaces para hacer crecer su organización.

En 2020, 114 trabajadoras del hogar se graduaron en la formación sobre Violencia de Género y Diversidad ofrecida a 26 sindicatos de trabajadoras del hogar de 15 países.

En 2022, en Chile, el Servicio Nacional de Desarrollo de Capacidad Organizacional y Empleo, Sence, implementó el programa de certificación de competencias laborales para Trabajadoras de Casa Particular que evalúa y certifica competencias en cuidado de niños, cuidado de adultos mayores, labores del hogar, limpieza, lavandería, planchado y cocina.

“En 2019, en colaboración con sus socios, la región puso en marcha una nueva escuela de liderazgo regional plurianual, LUNA, para construir, renovar y ampliar el liderazgo de las trabajadoras.



RATIFICACIONES LOGRADAS

En 2019, los gobiernos de México y Perú ratificaron el C189 como resultado de una campaña de ratificación de seis años de SINACTRAHO (México) e IPROFOTH, FENTRAHOGARP, CCTH, SINTTRAHOL (Perú).

Entre 2019 y 2023, ocho países (México, Argentina, Uruguay, Ecuador, Perú, El Salvador, Panamá y Chile) han ratificado el Convenio 190. Este es el resultado de las campañas de sensibilización llevadas a cabo por las trabajadoras del hogar, las actividades de incidencia ante los parlamentos y gobiernos de sus países, y una amplia alianza con sindicatos y movimientos feministas de cada país.

CAMBIOS EN LEYES Y POLÍTICAS

Entre 2019 y 2022, los gobiernos de Costa Rica, Perú, México, Argentina, Paraguay, Chile, República Dominicana y El Salvador elaboraron una nueva legislación (nuevas leyes y reglamentos sobre trabajadoras del hogar) y/o reformaron las existentes a través de iniciativas sin precedentes para implementar una agenda de Trabajo Decente para las trabajadoras del hogar, como se indica en el Convenio 189 de la OIT.

En diciembre de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México emitió una sentencia por la que se establecía la afiliación obligatoria al seguro social para las trabajadoras del hogar, como resultado de las actividades de incidencia y del diálogo social de los sindicatos de trabajadoras del hogar y sus aliados.

Como parte de estos logros, el gobierno de México inició un proyecto piloto para registrar a las trabajadoras del hogar en el sistema de seguridad social, que proporciona acceso a atención médica,



En diciembre de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México emitió una sentencia por la que se establecía la afiliación obligatoria al seguro social para las trabajadoras del hogar, como resultado de las actividades de incidencia y del diálogo social de los sindicatos de trabajadoras del hogar y sus aliados.

medicamentos, prestaciones por discapacidad y jubilación y servicios sociales como guarderías. Aproximadamente 15 000 trabajadoras del hogar se habían inscrito a finales de 2019. A partir de 2020, el programa piloto de México pasó a tener carácter de permanente. Muchas de las recomendaciones y sugerencias del SINACTRAHO y aliados se incluyeron en la versión final del programa. (SINACTRAHO, RMEHAC)

En 2019, en Argentina, las trabajadoras del hogar negociaron un aumento salarial nacional del 30 %. Esto tendrá repercusiones en 1 150 000 trabajadoras del hogar. (UPACP)

En 2019, en Paraguay, las afiliadas consiguieron una importante reforma de la legislación nacional por la que se obliga a pagar a las trabajadoras del hogar el 100 % del salario mínimo. Anteriormente, las trabajadoras del hogar solo tenían permitido cobrar 60 % del salario mínimo (SINTRADI y SINTRADESPY).

En noviembre de 2019, el C189 entró en vigor en Perú. Los afiliados de la FITH lograron negociar con el Ministerio de Trabajo un documento técnico que define las vías y prioridades para su implementación. También influyeron en la Comisión de la Mujer del Congreso para que se aprobara un proyecto de ley introductorio que garantizará los derechos de alrededor de 1 millón de trabajadoras del hogar (CCTH, IPROFOTH, FENTRAHOGARP y SINTTRAHOL).

En Chile, durante la pandemia de 2020, el Gobierno amplió el seguro de desempleo a los trabajadores y las trabajadoras del hogar.

En 2020, en Argentina, la UPACP hizo un acuerdo histórico con el Ministerio de la Mujer y SACRA, una asociación de empleadores, “por condiciones de trabajo con igualdad y sin violencia ni acoso”. El acuerdo comprende cinco áreas: liderazgo femenino y diversidad en los sindicatos; trabajo sin acoso ni violencia; relación entre políticas de cuidado y

corresponsabilidad trabajo-familia; reducción de brechas laborales; y sectores particulares tales como población migrante, rural e indígena. La UPACP también obtuvo una importante victoria con la inclusión de las trabajadoras del hogar en el régimen de prestaciones jubilatorias.

En Chile, desde mayo de 2023, el Ministerio del Trabajo está implementando una política de fiscalización de campo para verificar si se cumplen los derechos de las trabajadoras del hogar. Esta política es una reivindicación histórica del movimiento sindical y el resultado de su movilización y de la voluntad política del gobierno chileno.

En febrero de 2023 la oficina regional de la OIT para América Latina elaboró una estrategia regional para la formalización de las trabajadoras del hogar como parte del diseño de sistemas nacionales de cuidados en la región, estrategia que ha sido adoptada por todos los Ministerios de Trabajo y de la Mujer de la región. En América Latina, la FITH ha emprendido acciones de incidencia y se ha asociado con la OIT para apoyar la elaboración de esta hoja de ruta a fin de asegurar que el trabajo decente para el sector de las trabajadoras del hogar esté en el foco del diseño de los sistemas nacionales de cuidado en la región.

En 2021, la OIT y la FITH de América Latina elaboraron la primera guía sobre Salud y Seguridad Laboral para trabajadoras del hogar y empleadores. Entre los que elaboraron esta guía hay expertos en salud y seguridad ocupacional de la OIT y 32 sindicatos de trabajadoras del hogar de 16 países. El proceso tuvo lugar a lo largo de 16 sesiones en línea, en medio de la pandemia, para brindar protección a las trabajadoras del hogar en el ámbito de la salud y seguridad laboral. El resultado de esta iniciativa colaborativa no solo produjo un recurso valioso, sino que también constituyó un respaldo para los diálogos de incidencia bipartitos entre organizaciones de trabajadoras del hogar y gobiernos nacionales.



AYUDA A TRABAJADORAS DEL HOGAR MIGRANTES

En 2021, en Costa Rica, República Dominicana y Panamá, las autoridades sanitarias garantizaron el acceso a la vacunación para las trabajadoras del hogar migrantes, reduciendo así su riesgo de contagio, ya que muchas de ellas nunca dejaron de trabajar.

En Colombia, en 2021, 100 trabajadoras del hogar migrantes se afiliaron al sindicato y lo integraron a las redes nacionales de derechos de los migrantes para visibilizar su situación y sus reivindicaciones. El sindicato expandió su trabajo a regiones fronterizas con alta tasa de migración y generó alianzas con redes nacionales que trabajan con migrantes.

CAMBIOS en MENA

*FITH – Cambios En Medio Oriente Y
Norte De África*



FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO

En noviembre de 2021, en Qatar, las lideresas de las trabajadoras del hogar de los grupos filipino y keniano moderaron, por cuenta propia y de forma satisfactoria, las sesiones informativas, lo que demuestra los resultados de las sesiones de desarrollo de liderazgo organizadas por FITH.

En 2021, en el Líbano, el Comité Organizador del Líbano se reunió en persona para decidir sobre cuál podría ser la estructura ideal para dicho país. Además, hacia finales de ese año, el Comité recibió a otras organizaciones de trabajadoras del hogar recién constituidas.

El 17 de junio de 2022, la Red de Solidaridad de Trabajadoras del Hogar de Jordania organizó de forma independiente una celebración del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar centrada en la participación de nuevos miembros. Asistieron muchos nuevos miembros, lo que elevó las esperanzas de los más antiguos, dado que la organización había pasado por un mal período luego de que sus lideresas abandonaran Jordania.

En febrero de 2023, un nuevo grupo africano de trabajadoras del hogar migrantes del Líbano se unió a los talleres de la FITH.



CAMBIOS EN LEYES Y POLÍTICAS

De 2019 a 2022, la FITH fue participante activa del proceso de Reforma Laboral de las Federaciones Sindicales Globales (GUFs) y la OIT - Qatar. El 20 de marzo de 2021 entró en vigor la nueva ley catari de salario mínimo no discriminatorio. Los empleadores también tienen que dar subsidios para alimentación y vivienda en los casos en que no los proporcionaran directamente. La legislación también estableció una Comisión de Salario Mínimo que revisará el impacto y la aplicación del salario mínimo, y propondrá ajustes, en consulta con diferentes organismos gubernamentales, especialistas, trabajadores y empleadores (OIT). Además, se reformó el marco jurídico para desvincular el Sistema Kafala del empleo de trabajadores migrantes en Qatar. Se trata de una medida revolucionaria, no solo en Qatar, sino también en la región del Golfo. La reforma eliminó la obligatoriedad de la Declaración de No Objeción y del Visado de Salida, permitiendo a las trabajadoras del hogar migrantes regresar a sus países de origen o cambiar de empleador, si así lo desearan.

“Además, se reformó el marco jurídico para desvincular migrantes en Qatar. Se trata de una medida revolucionaria en el Golfo. La reforma eliminó la obligatoriedad de la Declaración de No Objeción y del Visado de Salida, permitiendo a las trabajadoras del hogar migrantes regresar a sus países de origen o cambiar de empleador, si así lo desearan.

AYUDA A TRABAJADORAS DEL HOGAR MIGRANTES

En 2019 se formó en Qatar un grupo de trabajadoras del hogar migrantes.

También en 2019, en el Líbano, se activaron 4 grupos de trabajadoras del hogar migrantes con lideresas comprometidas.

A partir de 2021, la afiliada en Jordania, la red Domestic Workers Solidarity Network in Jordan (DWSNJ), está ayudando a trabajadoras del hogar a documentarse y obtener ayuda legal en caso de litigios laborales.

También desde 2021, la afiliada de Kuwait, la Sandigan Kuwait Domestic Workers Association (SKDWA), organiza sindicalmente a trabajadoras del hogar migrantes etíopes y cuenta con más de 250 nuevos miembros.

En diciembre de 2022, pudo rescatarse a una trabajadora del hogar de Sri Lanka y permitir que se reuniera con su familia luego de que hubiera padecido abusos de parte de su empleador.

En general, los sindicatos de la región MENA han cambiado su percepción de las trabajadoras del hogar migrantes. Ahora reconocen y aceptan a las trabajadoras del hogar migrantes como trabajadoras, con derecho a estar amparadas por la ley y a formar libremente organizaciones de su propia elección y a tener voz propia.

En Jordania, la red Domestic Workers Solidarity Network in Jordan (DWSNJ) reclutó trabajadoras del hogar de Kenia, Nepal, Uganda y Ghana, las cuales colaboraron con dicha organización.

En marzo de 2023, en Bahrein, se creó la Sandigan Bahrain Domestic Workers Association, agrupación multinacional de trabajadoras del hogar migrantes.

En febrero de 2023, tres grupos de trabajadoras del hogar migrantes expresaron su deseo de unirse a la FITH como afiliadas.

El Sistema Kafala del empleo de trabajadores migrantes, no solo en Qatar, sino también en la región del Mecado de No Objeción y del Visado de Salida, permite a las trabajadoras regresar a sus países de origen o cambiar de empleador,



CAMBIOS en América del Norte

06.7

UNA FITH CADA VEZ MÁS FUERTE

La National Domestic Workers Alliance (NDWA) ha tenido una enorme expansión gracias al ingreso de nuevas organizaciones locales afiliadas y de más trabajadoras del hogar, por lo que ahora cuenta con 65 organizaciones locales afiliadas, más 7 delegaciones locales, lanzados directamente por la NDWA, en representación de las trabajadoras del hogar en 21 estados de EEUU.

La afiliación a la NDWA mostró un aumento: 51 000 trabajadoras del hogar son ahora miembros formales de la NDWA a través de delegaciones locales y de afiliadas. Además, otras 200 000 participan en nuestro movimiento. Más de 200 organizadoras locales han reforzado su capacidad estratégica y sus competencias de organización sindical gracias a la formación proporcionada por la NDWA.

Ahora, la NDWA ha creado Consejos de Trabajadoras elegidas para cada uno de nuestros tres sectores (niñeras, limpiadoras del hogar y proveedoras de cuidado en el hogar), que aportan su experiencia en cada sector en la dirección de nuestras estrategias.

La base de trabajadoras del hogar negras de la NDWA ha crecido, profundizando el liderazgo de las trabajadoras del hogar negras en la Alianza a través de la expansión del programa We Dream in Black.

La NDWA celebró una Asamblea Nacional en 2020 y un Congreso Nacional en 2022, en los que se eligió junta directiva, se evaluaron nuestros progresos y se determinó la dirección estratégica para la organización.

La United Domestic Workers (UDW) ahora representa a 171 000 proveedores de cuidado en el hogar y cuidado infantil familiar en el estado de California. Desde 2019, se afiliaron 60 000 nuevos miembros, lo cual representa un aumento del 54 % en la membresía.

En 2019, después de una batalla de 16 años, los proveedores de cuidado infantil ganaron el derecho a organizarse y, en 2020, votaron abrumadoramente para ser representados por Child Care Providers United, coalición de tres sindicatos, incluida la UDW.



CAMBIOS EN LEYES Y POLÍTICAS

En EE.UU., los trabajadores/as del hogar consiguieron por primera vez en el país el derecho a tiempo libre remunerado y transferible, como parte de la 11ª Declaración de Derechos de las Trabajadoras Domésticas de la NDWA en Filadelfia. Además de garantizar los derechos laborales de las 16 000 trabajadoras del hogar de la ciudad, el proyecto de ley representa una oportunidad para ampliar la plataforma de prestaciones transferibles Alia, dado que las trabajadoras del hogar pretenden convertirla en el mecanismo de aplicación de la nueva ley (NDWA).

La NDWA trabajó para lograr la aprobación de nuevas Garantías Constitucionales para Trabajadoras del Hogar en dos estados y tres ciudades (para un total de diez estados de EE.UU., más tres ciudades/municipios con garantías constitucionales).

En abril de 2023, el presidente de Estados Unidos promulgó un decreto para mejorar los programas de cuidado infantil y del hogar, incluidas las reformas para aumentar los salarios de las cuidadoras financiadas con fondos públicos. Además, declaró que abril será el Mes Nacional de Reconocimiento a las Cuidadoras.

El salario medio de las cuidadoras de los servicios In-Home Supportive Services (IHSS) es de aproximadamente \$ 17 / hora (frente a los \$ 11 / hora de 2019, es decir, un aumento del 55 % del salario medio por hora) en el estado de California (UDW).

En 2021, la UDW consiguió un primer contrato histórico con el Estado, que incluía aumentos salariales por primera vez en cinco años.

En 2023, la UDW consiguió el segundo contrato de su historia con el Estado, que no solo incluye aumentos salariales de hasta el 20 %, sino también acceso a asistencia sanitaria y, por primera vez, la posibilidad de una jubilación.

El estado de California tiene tiempo hasta el 1 de enero de 2025 para elaborar un plan para implementar la negociación salarial con el estado para nuestros proveedores de cuidado del hogar. En el interín, la UDW ha regresado a las mesas de negociación locales con el recurso de aplicar una multa vigente del 10 %, mejora obtenida recientemente, contra aquellos distritos (counties) dentro del estado que se nieguen a negociar de buena fe con nosotros. Se trata de una multa de hasta \$ 8 millones en el caso de nuestros distritos más grandes.

07

PRINCIPALES DESAFÍOS



La posibilidad de organizarse sindicalmente por un trabajo del hogar digno presenta muchos desafíos, tanto externos como internos. Las trabajadoras del hogar se enfrentan a desafíos inherentes al carácter invisible del trabajo, dado que están aisladas trabajando en domicilios particulares y que dependen de sus empleadores para vivienda, alimentación y estatus migratorio. Trabajan muchas horas, con poco descanso, tiempo libre o vacaciones y, a menudo, sufren agresiones y acoso.

El trabajo del hogar suele estar excluido de la legislación laboral y los trabajadores/as se enfrentan a la hostilidad de las autoridades. Recientemente, las condiciones laborales se deterioraron considerablemente debido a la pandemia de la COVID-19 y muchas trabajadoras del hogar se encontraron desempleadas.

Sigue siendo difícil organizarse sindicalmente pues, a menudo, no es fácil entrar en contacto con las trabajadoras del hogar, sobre todo, con las migrantes. Una vez organizadas sindicalmente, a las trabajadoras del hogar les resulta difícil mantener y expandir sus organizaciones. Además, existe la dificultad concreta de tener que mantenerse financieramente.

La FITH tiene ya más de 10 años. Aunque las trabajadoras del hogar están más organizadas sindicalmente y son más visibles que nunca, el crecimiento continuo conlleva nuevos desafíos, entre ellos, el crecimiento presupuestario que genera el crecimiento del equipo. Hay una necesidad continua de invertir en el desarrollo de capacidades de liderazgo para las perspectivas globales y en el desarrollo de conocimientos sobre cuestio-

nes emergentes tales como la economía de los cuidados, la justicia climática y las políticas económicas.

Se han realizado muchos cambios políticos, pero el desafío continúa siendo la implementación de dichos cambios una vez que las políticas entran en vigor. El verdadero cambio para las trabajadoras del hogar depende de que los cambios políticos se apliquen en su totalidad. En los casos en que se están generando cambios reales, como el aumento del salario mínimo o la cobertura de la protección social, hasta el momento, dichos cambios se han producido apenas en unos pocos países. Se están produciendo algunos cambios, pero las trabajadoras del hogar consideran que son demasiado escasos y lentos.



Sigue siendo difícil organizarse sindicalmente pues, a menudo, no es fácil entrar en contacto con las trabajadoras del hogar, sobre todo, con las migrantes.



... Nuestro sin- cero agrade- cimiento y reco- nocimiento

08

La FITH es el resultado de la solidaridad internacional, como se ha expresado muchas veces. En el último periodo de congresos, hemos tenido la suerte de seguir experimentando y disfrutando de abundante apoyo solidario a lo largo del camino. No solo nos proporcionan recursos y oportunidades, sino también inspiración y fuerza mental para mover montañas. Nos gustaría agradecer especialmente a la Unión Internacional de Trabajadores

de la Alimentación (UITA-IUF) por proporcionarnos un hogar en Ginebra cuando debimos mudarnos de Hong Kong por problemas políticos. Y a WIEGO, por todo el apoyo financiero y técnico. Agradecemos a la OIT por su orientación experta sobre el C189 y por darnos un lugar en la mesa, a la International Trade Unions Confederation, al Solidarity Centre y a otras redes por el compromiso y la oportunidad de colaborar. Estamos en deuda con algu-

nas personas que siempre han estado a nuestro lado para hacer todo lo necesario. Por nombrar solo a algunas: Winnie Ng, Nelien Haspels, Maria Elena Venezuela, Jennifer Fish y muchas más. Por último, agradecemos a los siguientes financiadores y organizaciones por sus subvenciones y contribuciones al Fondo de Solidaridad durante la pandemia de la COVID-19 y para la sostenibilidad organizacional.

ACVCSC Service Union

AVINA Foundation

Bread for the World

Collective Future Fund

Canadian Labour Congress

DGB-BW

Ford Foundation

FNV Mondiaal

Foundation for a Just Society (FJS)

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Global Alliance Against Traffic in Women (GAATW)

Global Fund for Women

Global Labor Justice - International Labor Rights Forum (GLJ-ILRF)

International Labour Organization (ILO)

Kommunal Municipal Union

National Domestic Workers Alliance

Novo Foundation Fund of Tides Foundation

Oxfam

Olof Palme International Centre

Open Society Foundations

Open Society Initiative for Southern Africa (OSISA)

Panorama Global

Porticus

Proteus Fund

Solidarity Center

Stiftung Auxilium/Porticus Asia Ltd

Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA)

Trade Union Solidarity Centre of Finland (SASK)

The International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA)

United Domestic Workers of America

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)

MÉTODO Y PROCESO

Este informe destaca los progresos realizados por la FITH desde su último Congreso, en octubre de 2018.

El proceso utilizado para recabar los datos de este informe está basado en la metodología Outcomes Harvesting (Cosecha de alcances) elaborada por Ricardo Wilson-Grau y colegas. El método Outcome Harvesting es un abordaje de seguimiento, evaluación y aprendizaje que responde a las necesidades de las organizaciones que trabajan en entornos complejos e imprevisibles en los que el cambio no se consigue necesariamente por una vía directa.


Los resultados se definen como cambios en el “comportamiento en general” (como acciones, relaciones, políticas, prácticas) de uno o más actores sociales influidos por una intervención. Es lo que sucede después de que la FITH emprende una actividad. Al centrarse en los resultados, la FITH puede ver qué se ha conseguido y cómo,

lo que permite a la organización aprender y adaptar estrategias y enfoques según sea necesario.

Para recabar los resultados de este informe se utilizaron varios métodos:

- Un taller de recolección de resultados con el equipo de la FITH
- Una encuesta en inglés, español y francés para el Comité Ejecutivo y el equipo de la FITH
- Un análisis de todos los Informes Anuales de 2019-2021
- Un análisis de las actas disponibles de las reuniones del personal
- Un análisis de todos los informes enviados a los donantes entre 2019 y 2023
- Un análisis de todos los informes regionales, del período 2019-2023, incluidos los informes precongreso.

Una vez recopilados los resultados en una hoja de cálculo, se



Los cambios llevan tiempo. Las actividades realizadas en un año pueden no dar resultados hasta varios años más tarde, según las circunstancias.

revisaron para aclarar fechas o contenidos, y para eliminar duplicaciones, conservando solo el estado de resultados más reciente y completo en el caso de las duplicaciones. Tras esta revisión, los resultados se clasificaron por año, región, pilar del plan estratégico y por diversos elementos de desarrollo del movimiento según un esquema elaborado por Sally Roever de WIEGO.

Es importante señalar que la FITH solo ha comenzado a trabajar con el Outcome Harvesting como método clave de seguimiento, aprendizaje y evaluación (MLE, Monitoring-Learning and Evaluation) en el último año. Lleva tiempo cambiar la cultura organizativa sindical para centrarse en los resultados en lugar de en las actividades, y aprender a registrar los resultados con precisión. Por ello, es muy probable que en este proceso se hayan pasado por alto algunos resultados. Esto debe verse como un elemento de crecimiento y aprendizaje.

Naturaleza de los alcances

Los cambios llevan tiempo. Las actividades realizadas en un

año pueden no dar resultados hasta varios años más tarde, según las circunstancias.

La FITH raramente logra alcances políticos y jurídicos exclusivamente con su propio esfuerzo. El trabajo de incidencia sindical requiere una fuerte colaboración con muchos aliados. Reconocemos que los alcances políticos de este informe son fruto del trabajo de la FITH, con sus aliados y otros socios de la sociedad civil.

No todos los alcances son iguales. Algunos pertenecen al ámbito personal o individual, como cuando una trabajadora del hogar habla por primera vez de una experiencia de agresión sexual. Otros pueden estar relacionados con cambios estructurales que afectan a muchas trabajadoras del hogar a la vez.

Además, para que en un proceso se pueda pasar a la instancia siguiente, primero es necesario lograr algunos alcances, como cuando un tribunal declara que una legislación o unas prácticas son inconstitucionales y ello impulsa al gobierno a trabajar para mejorar dicha legislación.

Y el desarrollo de capacidad organizacional que permitió que las trabajadoras del hogar pudieran solventar este tipo de desafíos eficazmente podría ser visto, en perspectiva, como el resultado de aquella. De este modo, los resultados funcionan como “cadenas” o “redes”, en las que un resultado lleva por vía directa al siguiente o, a veces, por vía indirecta.

Por estas razones, no debemos comparar los alcances. Nunca se sabe qué consecuencias podría tener un alcance que parezca “pequeño”.

Del mismo modo, aunque este informe destacará algunas cifras relacionadas con los alcances obtenidos, es importante no detenerse en comparar los números de los alcances entre diferentes categorías. No debemos comparar los alcances de esta manera: el poder del método no reside en este tipo de análisis. Por el contrario, lo importante es analizar si los alcances obtenidos reflejan los tipos de cambios que la FITH está buscando, y lo que se puede aprender de ellos para mejorar las futuras estrategias.



**INFORME QUIN-
QUENAL DEL FITH**

2018 – 2023

ESPAÑOL

*Aprobado en el IV Congreso de la
FITH en De Haan (Bélgica)*