

Informe Anual de la FITH

2024



Elaborado por: Katherine Eva Maich, Profesora Adjunta de Sociología, Texas A&M University



Tabla de contenidos

I. Mensaje de la Presidenta	3
II. Mensaje de la Secretaria General	4
III. Contexto y necesidad	5
IV. Acerca de la FITH.....	7
V. Logros y actividades en 2024	8
Descripción general del Plan Estratégico 2020-2025 y de la Estrategia de Sostenibilidad	8
1) Desarrollo de la Federación	9
2) Desarrollo de capacidades.....	13
3) Campañas & Investigación.....	17
La economía del cuidado depende de las trabajadoras del hogar	24
El poder del cuidado: las voces de las trabajadoras del hogar en la CIT	28
CSW68 de la ONU.....	29
4) Trabajadoras del hogar migrantes.....	30
Representación internacional, reconocimientos y alianzas establecidas en 2024	36
VI. Publicaciones e investigación	37
Las trabajadoras del hogar remuneradas son trabajadoras del cuidado: tienen derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado.....	38
Publicaciones sobre mapeo de políticas de cuidados en Asia.....	38
La FITH contribuye a documento de la ONU: Transformar los Sistemas de Cuidados en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Nuestra Agenda Común	38
4.º Congreso de la FITH: “Diez años de unión: Solidaridad global: las trabajadoras del hogar construyen puentes, cierran brechas y obtienen derechos”	39
Fortaleza y democracia: cómo construir un sindicato democrático	39
Mi empleador nunca vio un calendario: ¿por qué las trabajadoras del hogar migrantes en Malasia no tienen día de descanso?.....	40
VII. Desafíos	40
VIII. Reconocimiento a financiadores e informe financiero	42
Reconocimiento a financiadores.....	42
Informe financiero elaborado por el equipo de Finanzas y Administración	43
Apéndice 1: Lista de miembros del Comité Ejecutivo	44
Apéndice 2 – Lista de ratificaciones del C189 al 31 de diciembre de 2024	45
Apéndice 3 – Lista de ratificaciones del C190 al 31 de diciembre de 2024	47
Apéndice 4: Lista de afiliadas de la FITH.....	49
África	49
Asia.....	49
Caribe	50
Europa	50
América Latina.....	50
MENA.....	51
América del Norte.....	51

I. Mensaje de la Presidenta



Carmen Brítez, Presidenta de la FITH

A medida que continuamos nuestro camino desde la fundación de nuestra federación, nuestras acciones avanzan según los mandatos establecidos por nuestras afiliadas a través de las resoluciones adoptadas en cada Congreso. Uno de los principales ejes ha sido la ratificación y la implementación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (C189) y del Convenio sobre la violencia y el acoso (C190).

También se destaca el papel vital de los cuidados como motor fundamental de la vida humana. En la 112.^a Conferencia de la OIT, durante la comisión sobre “Trabajo decente y la economía de los cuidados”, las voces de las trabajadoras del hogar tuvieron una presencia destacada. Allí, abogamos por políticas y estrategias destinadas a garantizar el trabajo decente en el sector de los cuidados y a reconocer las invaluable contribuciones de las trabajadoras del hogar.

La importancia de este trabajo trasciende el lugar de trabajo; es fundamental para el desarrollo económico y social, la igualdad de género y el derecho a la formalización. Luchamos por la igualdad de derechos, la valorización del trabajo de cuidados, el libre acceso a la afiliación sindical y a la seguridad social.

Nuestra lucha permanente en diversas regiones se centra en la incorporación de las trabajadoras migrantes en las legislaciones nacionales, garantizando que reciban los mismos derechos que todas las demás personas trabajadoras. Seguimos impulsando diversas acciones en nuestras regiones para unir esfuerzos y fortalecer nuestra federación cada día. La colaboración con aliados en distintos ámbitos amplifica nuestras voces y garantiza que las trabajadoras del hogar sean escuchadas en todo el mundo.

Al avanzar, recordemos: “El éxito de nuestra federación es la suma de pequeños esfuerzos repetidos cada día.”

-Carmen Britez

II. Mensaje de la Secretaria General



Adriana Paz Ramírez, Secretaria General de la FITH

En 2024 celebramos trece años de vida institucional de la FITH como movimiento global organizado. Al mirar hacia atrás, podemos ver con orgullo los avances logrados y afirmar con certeza que hoy el trabajo doméstico y las trabajadoras del hogar son reconocidos como un trabajo que debe realizarse en condiciones laborales decentes. Las trabajadoras del hogar ya no son invisibles; hoy son nombradas y reconocidas en grandes debates sobre temas como la economía del cuidado, la migración, el trabajo forzoso, el trabajo en plataformas, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación. Recordemos que esto no era así hace veinte años. Gracias a la autorrepresentación política de nuestras líderes en cada país, en todas las regiones y en el escenario global, el trabajo doméstico ha conquistado derechos y reconocimiento.

En 2024, tras nuestro 4.º Congreso, donde se aprobaron 16 resoluciones y se eligió a un nuevo liderazgo, se observa una energía renovada de nuestro movimiento en todas las regiones. Esta energía militante en el terreno impulsó campañas y movilizaciones de gran impacto que se tradujeron en victorias, como reformas legales en materia laboral que reconocen e integran a las trabajadoras del hogar en la legislación laboral y en los sistemas de protección social. También se consolidaron y fortalecieron nuestros sindicatos, ya sea mediante el aumento de la membresía, el establecimiento de nuevas secciones y filiales en los territorios nacionales, y/o a través de la consolidación de estructuras internas de gobernanza que aseguran organizaciones fuertes y democráticas.

Las victorias, así como los desafíos que aún persisten en el terreno, han sido llevados por nuestro movimiento al escenario global en debates cruciales que configuran las políticas y la legislación internacionales. El año 2024 fue el año de la economía del cuidado, un avance que es fruto del arduo trabajo y de la incidencia realizada por el movimiento sindical en su conjunto; sin embargo, no debemos olvidar que el primer debate que llevó la economía del cuidado al ámbito institucional del trabajo fue impulsado por nuestro movimiento con el histórico Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en 2011. Esta larga historia y tradición de movilización para reconocer el trabajo de cuidados remunerado, realizado dentro de los hogares, es la que hoy alimenta los debates actuales sobre la economía del cuidado. No es casual, entonces, que las trabajadoras del hogar hayan tenido una presencia y un papel destacados en la 68.ª Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW68) y en el debate general de la 112.ª Conferencia Internacional del Trabajo sobre trabajo decente y economía del cuidado, donde nuestro movimiento logró avances significativos para reconocer la necesidad de la formalización y la implementación del Convenio 189 de la OIT como pilar para alcanzar el trabajo decente para las trabajadoras del hogar (locales y migrantes) en la era del cuidado.

Cada año presenta sus propios desafíos, y 2024 no fue la excepción. Enfrentamos problemas y contextos complejos en los que seguimos observando el cierre del espacio cívico y la persecución de defensores de los derechos laborales y humanos que ejercen la libertad de asociación y los derechos fundamentales en el trabajo. Sin embargo, la organización de base de las trabajadoras del hogar continúa incluso en contextos socioeconómicos y políticos hostiles.

A nivel interno, la FITH ha invertido deliberadamente en el fortalecimiento de nuestra federación a través de un programa de desarrollo de liderazgo colectivo dirigido a los nuevos miembros del Comité Ejecutivo y los integrantes del staff. El nuevo programa SPARC –Shared Power, Accountability, Resilience and Connection (Poder compartido, responsabilidad, resiliencia y conexión)– consistió en tres retiros presenciales destinados a fomentar el liderazgo colectivo, el desarrollo organizacional y la alineación estratégica entre las regiones y los miembros del Comité Ejecutivo y el staff. Los resultados de este programa han contribuido a la consolidación de nuestras operaciones internas, flujos de trabajo, procesos y procedimientos, lo que garantiza mayor eficiencia y coordinación para que podamos seguir sirviendo de más y mejores maneras a nuestras afiliadas.

Por último, pero no menos importante, en 2024 nuestra federación se incorporó al Consejo Global Unions (CGU). Esto representa un logro significativo para nuestro movimiento, ya que ahora nos sentamos en la misma mesa junto a compañeras y compañeros de otros sectores que también luchan por el trabajo decente para todas las personas trabajadoras del mundo. En palabras de la compañera Christy Hoffman, Secretaria General de UNI y Presidenta del CGU hasta 2024: “Es un paso significativo para el movimiento sindical global contar ahora con la FITH y con los muchos millones de trabajadoras del hogar en todo el mundo que ustedes representan como parte del Consejo Global Unions”.

Gracias, desde lo más profundo de mi corazón, a todas nuestras afiliadas, a las trabajadoras del hogar en el terreno que cada día luchan por sus derechos y su reconocimiento con dignidad y valentía; gracias a nuestras líderes y a los miembros del Comité Ejecutivo por su pasión y optimismo; y gracias a nuestro extraordinario equipo, cuya dedicación y compromiso para servir a nuestro movimiento han hecho posibles todos los frutos que cosechamos juntas en 2024.

Adriana Paz Ramírez

III. Contexto y necesidad



El Informe Anual de la FITH 2024 llega en un momento importante para las trabajadoras del hogar, quienes están bien posicionadas para seguir construyendo un movimiento fuerte y condiciones de trabajo justas y equitativas, continuando con sus logros y conquistas a nivel global. **En todo el mundo, se estima que hay 75,6 millones de personas trabajadoras del hogar remuneradas que, a diario, satisfacen las necesidades de cuidados de la población mundial.** Sin embargo, las trabajadoras del hogar se encuentran muy por debajo de los estándares laborales aceptables para otras categorías de trabajadores. Realizan incansablemente trabajo de reproducción social en **condiciones laborales precarias y sin protecciones sociales, económicas y laborales adecuadas**, una situación que se remonta a épocas de esclavitud, colonialismo y servidumbre. Alrededor del **76,2%**

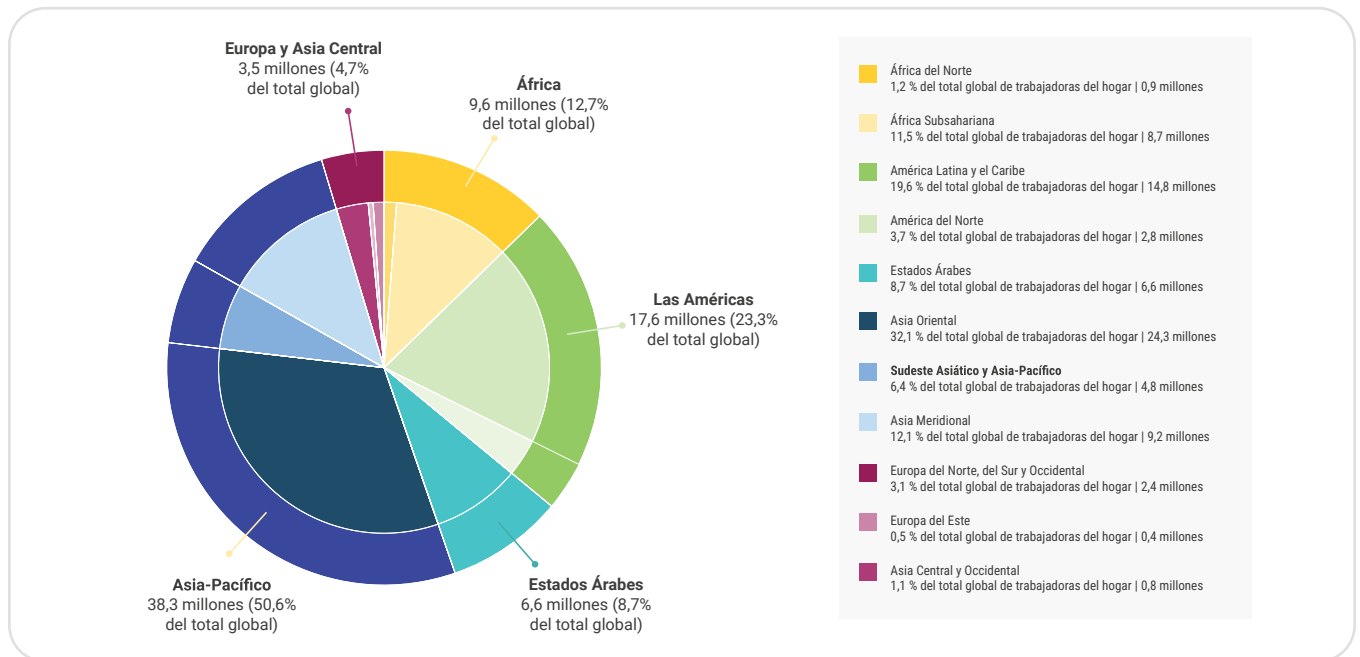
de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, aunque esa proporción es mucho más alta en ciertas regiones, como América Latina y el Caribe, donde casi el 91% de las personas que realizan trabajo doméstico son mujeres. De ese total, al menos **12 millones son trabajadoras del hogar migrantes** que cruzan fronteras, husos horarios y océanos para cocinar, limpiar y cuidar a otras personas y a sus familias. Las trabajadoras del hogar proveen cuidados directos e indirectos en hogares privados y representan aproximadamente el 25% de la fuerza de trabajo de cuidados a nivel mundial. Las trabajadoras del hogar remuneradas son trabajadoras del cuidado, y el sector del trabajo doméstico remunerado constituye un pilar fundamental de la economía del cuidado.

Las trabajadoras del hogar realizan tareas importantes y centrales para el funcionamiento de los hogares. Se considera trabajadora del hogar a toda persona que realiza trabajo doméstico **en el marco de una relación laboral y como ocupación**. El trabajo doméstico puede definirse como el trabajo que comprende tareas de mantenimiento, limpieza, cocina y cuidados realizadas en el hogar de otra persona, y se caracteriza por desarrollarse en el marco de una relación laboral en un ámbito específico: el hogar. El trabajo doméstico es trabajo realizado en o para uno o varios hogares. Las trabajadoras del hogar pueden ser empleadas por un hogar o a través de un proveedor de servicios (público o privado). Las trabajadoras del hogar incluyen a aquellas trabajadoras del cuidado que brindan cuidados directos o indirectos (o ambos) en los hogares. A nivel mundial, los salarios de las trabajadoras del hogar equivalen a apenas alrededor del 56 % de los de las personas asalariadas que no realizan trabajo doméstico; y en los países en desarrollo, las trabajadoras del hogar ganan menos de un tercio de lo que perciben las personas asalariadas que no realizan trabajo doméstico. **Se estima que el 80% de las trabajadoras del hogar están empleadas de manera informal**, lo que significa que no tienen contrato formal por escrito, ni acceso a protecciones laborales adecuadas, ni a jubilaciones o pensiones.

El trabajo doméstico suele caracterizarse por salarios bajos, pocos beneficios y falta de protección social en comparación con otras ocupaciones. Las trabajadoras del hogar suelen trabajar jornadas extremadamente largas, sin vacaciones ni días de descanso. En muchos casos, de hecho, se les prohíbe salir o vivir fuera de su lugar de trabajo. Incluso en países que han ratificado el C189 y cuentan con legislación sólida para proteger sus derechos, las trabajadoras del hogar rara vez disponen de contratos por escrito. El acceso de las trabajadoras del hogar a la atención médica, las pensiones, la licencia por maternidad y la licencia por enfermedad es muy limitado; e incluso en los países que cuentan con registros de empleadores, suele haber falta de cumplimiento y de voluntad de acatar la ley y registrarse. El acceso a la licencia por maternidad, a la atención de la salud o a las prestaciones de pensión es prácticamente inexistente. **En muchos países, las trabajadoras del hogar están excluidas de las leyes laborales** que benefician a otros trabajadores o, cuando tales leyes existen, no tienen acceso a mecanismos de reparación si estas no se aplican. Esto se ve agravado por el hecho de que los lugares de trabajo en cuestión son hogares privados, que suelen ser extremadamente difíciles de regular, independientemente de que existan o no leyes de protección. Las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar se sitúan muy por debajo de los estándares laborales aceptables para otras categorías de trabajadores; sin embargo, **la FITH y las trabajadoras del hogar de todo el mundo se están organizando para cambiar esa realidad y construir un futuro mejor.**

Las trabajadoras del hogar migrantes son particularmente vulnerables al abuso en el lugar de trabajo y a condiciones laborales precarias. No existen protecciones significativas que acompañen a las trabajadoras migrantes desde su país de origen hasta el país de destino, o que las deja expuestas a violaciones de derechos laborales y al riesgo de trata de personas. **Los niños y niñas trabajadoras del hogar constituyen otro subconjunto de este sector particularmente vulnerable.** Las personas en situación de trabajo doméstico infantil suelen ser niñas, y muchos de los riesgos cotidianos que enfrentan incluyen largas jornadas de trabajo, condiciones peligrosas, alimentación y alojamiento insuficientes o inadecuados, y tratos humillantes o degradantes, incluida la violencia física, la violencia verbal y el abuso sexual. Además, en muchos casos el trabajo doméstico impide que las niñas y los niños puedan asistir a la escuela y continuar su educación. Si bien la mayoría de los países prohíben el trabajo doméstico infantil, esta práctica persiste hoy en todas las regiones, con millones de niños y niñas que trabajan en hogares de otras familias. Las trabajadoras del hogar tienden a ser de mayor edad que otros trabajadores, aunque el trabajo infantil sigue siendo un problema grave y muchas mujeres jóvenes y niñas continúan desempeñándose como trabajadoras del hogar, aun cuando la legislación laboral técnicamente lo prohíba. El 65,1% de todas las personas que realizan trabajo doméstico infantil tienen menos de 14 años: 7,4 millones tienen entre 5 y 11 años y 3,8 millones entre 12 y 14 años ([OIT 2017](#)).

El siguiente gráfico muestra la distribución mundial de las trabajadoras del hogar y sus respectivos porcentajes por región:



Sin embargo, las trabajadoras del hogar continúan luchando y avanzando constantemente. Demuestran su poder de incidencia, que se basa en el poder simbólico que se genera cuando las personas trabajadoras hablan por sí mismas directamente ante quienes pueden cambiar sus condiciones de trabajo, lo cual les ha permitido realizar enormes avances en el ámbito legislativo durante los últimos 15 años. **Este informe detalla muchos de los importantes avances que las trabajadoras del hogar han alcanzado a nivel global, regional y organizativo a lo largo de 2024.**

IV. Acerca de la FITH



Presentación de nuestra misión, visión y valores fundamentales

La FITH es una federación sindical global histórica y pionera. Es la **primera federación mundial de organizaciones de trabajadoras del hogar** y fue creada en el Congreso fundacional celebrado en octubre de 2013 en Montevideo, Uruguay, cuando la International Domestic Worker Network – IDWN (Red Internacional de Trabajadoras del Hogar) se convirtió en una federación global. En una reunión celebrada el año anterior, en mayo de 2012, el Comité Directivo aprobó las solicitudes de afiliación de 14 organizaciones de trabajadoras del hogar como el primer grupo de afiliadas de la IDWN. Poco después, y tras muchos años de movilización y construcción de alianzas, nació la federación global. La Federación tiene como objetivo organizar a las trabajadoras del hogar, promover la ratificación del Convenio 189, impulsar cambios legales hacia el trabajo decente para las trabajadoras del hogar y la eliminación del trabajo infantil, apoyar a las trabajadoras migrantes, combatir la violencia de género, promover iniciativas en materia de salud y seguridad para las trabajadoras del hogar, sumar aliados y ganar apoyo de diversos actores y fortalecer la solidaridad entre regiones y organizaciones de trabajadoras del hogar. **En octubre de 2024, la FITH se convirtió en miembro del Consejo Global Unions (CGU)**, lo que representó un hito importante para el movimiento de trabajadoras del hogar.

La estructura organizativa de la FITH es fundamental para su crecimiento y su impacto global. Es importante destacar que la FITH es una organización global basada en la afiliación de personas trabajadoras domésticas o del hogar. **La FITH se ha consolidado como una defensora clave y poderosa de los derechos de las trabajadoras del hogar a nivel mundial, sosteniendo que el trabajo doméstico es trabajo y que todas las personas trabajadoras domésticas o del hogar merecen gozar de los mismos derechos que todas las demás personas trabajadoras.**

El staff está integrado por un grupo diverso y comprometido que constituye el núcleo de la FITH y permite que la organización lleve adelante sus tareas de manera eficiente y eficaz. Todas las personas que integran el staff son fundamentales para la misión de la FITH y han participado en la elaboración de múltiples propuestas de proyectos. Actualmente, la FITH cuenta con una estructura interna más consolidada, con áreas de trabajo estrechamente vinculadas entre sí y con un staff que, al 31 de diciembre de 2024, sumaba **21 integrantes**.

A julio de 2024, la FITH está compuesta por **93 afiliadas de 69 países**, que agrupan a una membresía de más de 669.000 trabajadoras del hogar, y continúa creciendo. La mayoría de sus miembros están organizados en sindicatos y asociaciones de trabajadores.

V. Logros y actividades en 2024

2024 fue un año dinámico de construcción de alianzas, crecimiento de la membresía y campañas clave para promover los derechos de las trabajadoras del hogar a nivel regional y global. A continuación, se presenta una descripción general del Plan Estratégico 2020-2025, que destaca estos objetivos a través de cuatro prioridades organizativas principales: 1) desarrollo de la Federación, 2) desarrollo de capacidades organizativas para un crecimiento sólido y sostenible, 3) fortalecimiento de los esfuerzos en materia de campañas temáticas e investigación, y 4) foco en la organización y representación de las trabajadoras del hogar migrantes. En un contexto global caracterizado por el aumento de los crímenes de odio, el racismo contra las personas negras, la violencia basada en el género (VBG) y todas las demás formas de discriminación contra poblaciones marginalizadas, este importante documento de planificación estratégica a cinco años, con su visión afirmativa, su hoja de ruta estratégica y su camino a seguir, resulta hoy más relevante que nunca.

Descripción general del Plan Estratégico 2020-2025 y de la Estrategia de Sostenibilidad

Prioridad 1: Desarrollo de la Federación – Prioridades y objetivos principales

- Aumentar la membresía de trabajadoras del hogar a nivel mundial hasta alcanzar 1 millón, incorporando 21 nuevas afiliadas de 16 países para 2025.
- Fortalecer la sostenibilidad organizativa y financiera de la FITH.

- Impulsar un sistema de comunicación sólido y eficaz para aumentar la visibilidad de las afiliadas de la FITH y su participación activa.
- Incrementar la membresía y la representación de las trabajadoras del hogar migrantes.
- Llevar adelante campañas temáticas globales para promover la ratificación del C189 y del C190 a nivel nacional.

Prioridad 2: Desarrollo de capacidades - Prioridades y objetivos principales

- Garantizar que todas las afiliadas cuenten con capacidades organizativas básicas y recursos para convertirse en defensoras eficaces de las trabajadoras del hogar
- Desarrollar y formar a nuevas líderes emergentes
- Fortalecer la capacidad de las afiliadas en lo que respecta a organización de nuevos miembros, participación y retención de la membresía.

Prioridad 3: Campañas temáticas e investigación - Prioridades y objetivos principales

- Ratificación del C189
- Ratificación del C190
- Concientizar sobre el rol de las trabajadoras del hogar en la economía del cuidado y sobre las necesidades de cuidados de las trabajadoras del hogar
- Fortalecer la protección en materia de seguridad social

Prioridad 4: Trabajadoras del hogar migrantes - Prioridades y objetivos principales

- Priorizar la afiliación de las trabajadoras del hogar migrantes y desarrollar estrategias de organización con ellas
- Empoderar y desarrollar las capacidades de las organizaciones de trabajadoras del hogar migrantes, incluidas sus habilidades de incidencia
- Organizar encuentros de líderes de trabajadoras del hogar migrantes a nivel regional e internacional para facilitar el intercambio de estrategias y la sensibilización pública

Para obtener más información sobre las resoluciones que orientan el [Plan Estratégico](#) y más detalles sobre estas prioridades y objetivos, consultar el Plan Estratégico en el sitio web de la FITH.

1) Desarrollo de la Federación

La FITH está comprometida con el desarrollo y el fortalecimiento del liderazgo, así como de las capacidades para el trabajo colaborativo, entre los miembros de su Comité Ejecutivo (ExCo) y de su staff. Una de las formas en que lo hace es a través del Programa SPARC, una iniciativa de desarrollo compuesta por tres sesiones presenciales y diseñada para fortalecer las habilidades de liderazgo y los vínculos interorganizacionales. Se llevaron a cabo con éxito dos sesiones en 2024 y la sesión final está prevista para 2025, lo que demuestra el compromiso de la FITH con el crecimiento, el desarrollo de capacidades, el liderazgo y la alineación estratégica en toda la Federación y su ExCo.

El nuevo ExCo inició su primer año de mandato el 4.º Congreso Global celebrado en 2023. El Comité Ejecutivo está compuesto por un/a representante titular y uno suplente de cada una de las siete regiones: África, Asia/Pacífico, América Latina, Caribe, Europa, Medio Oriente y Norte de África, y América del Norte, incluyendo los cargos directivos electos –Presidenta, Vicepresidente primero y Vicepresidenta segunda.

“Nosotros/as, miembros de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y Trabajadores Domésticos nos comprometemos a unirnos en una fuerza poderosa que pueda superar la explotación y el abuso experimentado por las trabajadoras domésticas/del hogar de todo el mundo.”

(Constitución de la FITH)



Desarrollo de la Federación en las regiones de la FITH

Las afiliadas de la FITH también lograron importantes avances en la construcción de la federación en sus respectivas regiones. Se ha dado un impulso significativo para **fortalecer las conexiones globales y aumentar el número de afiliadas**.

Región de África

En toda la región africana, la FITH incorporó **una nueva afiliada en Sierra Leona**, la Sierra Leone Domestic Workers Union – SLeDoWU (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Sierra Leona), y una **nueva asociación en Cabo Verde**, Associação de Trabalhadores Domésticos de Cabo Verde – ATD-CV (Asociación de Trabajadores Domésticos de Cabo Verde). En total, en 2024 se organizaron **19.709 miembros** en la región. A nivel nacional, las afiliadas realizaron diversas actividades, como seminarios de concientización sobre la importancia de afiliarse a los sindicatos. Utilizaron estrategias como visitas casa por casa, caminatas hacia el trabajo y puntos informativos en la vía pública, además de organizar a las trabajadoras en mercados y paradas de autobús. También se realizaron reuniones mensuales para fortalecer la organización, y las afiliadas recurrieron a programas radiales y espacios en los medios para movilizar y organizar a las trabajadoras del hogar mediante sesiones matutinas y entrevistas sobre temas relacionados. En total, existen 139 secciones en la región: Nigeria (3), Zimbabwe (4), Ghana (5), Zambia (12), Costa de Marfil



(3), Congo (4), Sudáfrica (5), Tanzania (25), Kenia (43) y Etiopía (30). Durante 2024 se crearon 37 nuevas seccionales de las organizaciones afiliadas a la FITH en la región.

Las trabajadoras del hogar también han incrementado su visibilidad ante los gobiernos africanos y en otras plataformas nacionales e internacionales. Las federaciones sindicales han comenzado a incluir a los sindicatos de trabajadoras del hogar en distintas reuniones, lo que ha aumentado su visibilidad ante sindicatos hermanos y otros aliados como FES, CSI África, OIT-África, Solidarity Center, instituciones académicas y ONG.

Región de Asia

Una noticia muy positiva es que hay una nueva afiliada en la región de Asia, la **Korea Domestic Workers Union (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Corea)**. Se han organizado reuniones mensuales de las afiliadas de Asia para crear un espacio donde líderes y miembros puedan compartir actualizaciones y aprender de las experiencias de otras organizaciones, especialmente en materia de incidencia. Estas reuniones también permiten que el staff y los miembros del ExCo de la FITH en Asia informen sobre las actividades de la Federación. Más importante aún, estos encuentros han servido como espacio de apoyo emocional en contextos de guerra y conflicto: las migrantes birmanas y las trabajadoras migrantes en el Líbano pueden compartir su situación y expresar sus emociones. Aunque deben mantenerse fuertes en el extranjero, encuentran en estas reuniones un espacio para hablar y recibir apoyo emocional. La FITH Asia también ofreció asesoramiento psicológico gratuito a las compañeras que lo necesitaban. Sin embargo, el horario de la reunión mensual de los domingos sigue siendo un desafío en la región, ya que las 18:30 en Delhi corresponden a las 22:00 en Corea. Debido a la situación política en Bangladesh, actualmente no se realizan movilizaciones ni reuniones públicas.

Región del Caribe

- **Jamaica Household Workers Union – JHWU (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Jamaica) – Jamaica**

El año fue especialmente positivo para la **Jamaica Household Workers Union**, que registró un notable crecimiento gracias a la incorporación de **433 nuevos miembros**. Este aumento amplió el alcance del sindicato y elevó su membresía total a 7.333 personas, consolidándolo como un actor clave en la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar en la región. Además, el sindicato fortaleció su estructura mediante la creación de dos nuevas seccionales, ampliando su cobertura territorial y su capacidad de interacción con las comunidades locales. La seccional South East Clarendon abarca las zonas de Rocky Point, Portland Cottage, Hayes y Race Course, mientras que la seccional Mid Clarendon atiende a las comunidades de May Pen y Upper Clarendon. Estas expansiones estratégicas permiten abordar mejor los desafíos específicos que enfrentan las trabajadoras del hogar en distintas zonas y ofrecer apoyo y recursos más cercanos a sus hogares.

- **National Union of Domestic Workers – NUDE (Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar) – Trinidad y Tobago**

A pesar de enfrentar diversos desafíos, la National Union of Domestic Workers de Trinidad logró avances sostenidos en 2024. **Veinticinco nuevas integrantes** se afiliaron al sindicato, lo que elevó el total de miembros a 88. Este crecimiento gradual refleja el compromiso constante de la organización con la sindicalización y la representación de las trabajadoras del hogar en Trinidad, a pesar de operar en una escala relativamente menor que otras organizaciones de la región. Continuar ampliando su alcance sigue siendo fundamental para que más trabajadoras del hogar puedan beneficiarse de su labor de incidencia y apoyo.

Otro reconocimiento importante para la National Union for Domestic Employees – NUDE (Unión Nacional de Empleadas Domésticas) de Trinidad y Tobago fue su celebración de **50 años de lucha, organización y logros** el 7 de septiembre de 2024.



Región de Europa

La FITH también amplió su presencia en Europa. En el Reino Unido se alcanzó un hito importante cuando **UNITE the Union creó una seccional de trabajadoras del hogar**, fortaleciendo su representación, y FNV en los Países Bajos se prepara para seguir el mismo camino. Asimismo, continúan las discusiones en el Comité Ejecutivo de EFFAT para invertir más en la organización y representación de las trabajadoras del hogar dentro del movimiento sindical europeo, con la participación de sindicatos como NGG, 3F, PAM, CGT Services, CFDT, SIPTU, SGS, OGB-L, UGT, CCOO y Kommunal.



Región de América Latina

En 2024 se incorporaron dos nuevas afiliadas a la FITH: **UTRAHOGAR (Colombia) y SITDCES (El Salvador)**, con 1.000 nuevos miembros en toda la región durante ese año. Asimismo, las líderes de cuatro sindicatos y organizaciones de trabajadoras en Perú fortalecieron sus capacidades en incidencia, gestión de redes, gestión de proyectos y fortalecimiento organizativo.

Región de MENA



En toda la región de Medio Oriente y Norte de África (MENA), a pesar de los desafíos políticos y del sistema kafala, los distintos grupos continuaron con su trabajo de organización y desarrollo de la federación.

● Desarrollo de las capacidades de liderazgo

- En Kuwait, la Sandigan KUWAIT Domestic Workers Association – SKDWA (Asociación Sandigan de Trabajadoras del Hogar de Kuwait) desempeñó un papel clave como organización mentora de grupos emergentes, brindando orientación integral en desarrollo organizativo, formación basada en membresía, formación de liderazgos y gestión de casos, facilitando que estos grupos llevaran a cabo sus congresos inaugurales.
- En Qatar, diferentes líderes de trabajadoras migrantes –incluida la afiliada Bayanihang Domestic Workers Qatar – BDWQ (Bayanihang Trabajadoras del Hogar Qatar)— establecieron colaboración con la OIT y el Ministerio de Trabajo y pasaron a formar parte del comité de consulta para trabajadores migrantes en octubre de 2024, presidido por Skieka Najwa Al Thani. También se fortalecieron las alianzas con diversas asociaciones de trabajadoras del hogar.
- En el Líbano, la FITH trabajó estrechamente para fortalecer las capacidades de liderazgo de los grupos de trabajadoras migrantes, lo que ha resultado eficaz, ya que estas organizaciones han encabezado campañas humanitarias de apoyo mutuo en momentos de crisis, facilitando el acceso a refugio seguro, alimentos y medicamentos.

● Crecimiento de la membresía

- La región registró **un aumento de entre el 15 % y el 25 % en la cantidad de nuevos miembros** entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.
- Fortalecimiento de la sostenibilidad y la planificación estratégica
- Tras un amplio proceso de consulta con la membresía, se elaboró e implementó un plan estratégico integral a cinco años que incluye la sucesión de liderazgo, la rendición de cuentas financiera y los objetivos de organización.
- Todas las afiliadas de la región celebraron sus congresos anuales, eligieron nuevos liderazgos y debatieron los planes estratégicos de sus sindicatos.

2) Desarrollo de capacidades

Durante 2024 se realizó un intenso trabajo para garantizar que todas las afiliadas cuenten con capacidades organizativas básicas y los recursos necesarios para convertirse en defensoras eficaces de las trabajadoras del hogar. Esto incluyó el fortalecimiento de sus capacidades organizativas mediante formaciones regionales y apoyo técnico, así como el fortalecimiento de su capacidad para generar ingresos y su sostenibilidad financiera.

Desarrollo de capacidades en las regiones de la FITH

Región de África

En toda la región africana, **8.504 trabajadoras del hogar participaron en procesos de formación durante 2024**. Gracias a estas capacitaciones, **las trabajadoras fortalecieron su confianza para hablar por sí mismas sobre sus derechos** en reuniones, así como en televisión y radio. Esto se observó en el caso de líderes de 14 afiliadas en países como Tanzania, Kenia, Zambia, Togo, Zimbabue, Namibia, Lesoto, Costa de Marfil, Guinea Conakry, Nigeria, Ghana, Senegal, Etiopía y Níger.



Por ejemplo:

- Zambia: Catherine M'seleka, trabajadora del hogar, representó a la región africana presentando un estudio sobre protección social digital el 24 de septiembre en una conferencia celebrada en Dakar, Senegal.
- Namibia y Zambia: Nellie Kahua (Namibia) y Ruth Sakala (Zambia) representaron a la región en un panel de abogados en Ciudad del Cabo sobre cómo las trabajadoras del hogar han utilizado el Convenio 189 y logrado hacerlo efectivo mediante su implementación.
- Kenia: Ruth Khakame fue entrevistada en diversas plataformas mediáticas como panelista durante el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, el 16 de junio.
- Costa de Marfil: Marcelina Adopo y Sandrine Akaffou participaron en varios diálogos con el Ministerio de Trabajo, junto con la OIT y otros actores, en la preparación del debate sobre informalidad.
- Tanzania: las líderes del sindicato CHODAWU y las trabajadoras del hogar Zanini y Nasra realizaron actividades de incidencia ante miembros del Parlamento en junio de 2024 para promover la ratificación del C189 y también se pronunciaron en los medios de comunicación.

CHODAWU (Tanzania), KUDHEIHA (Kenia) y Mulu Tesfa (Etiopía), en colaboración con Vocational Education Training Authority – VETA (Autoridad de Formación en Educación Vocacional), desarrollaron un programa formativo para trabajadoras del hogar.

Aproximadamente 603 trabajadoras recibieron formación en Tanzania y 360 en Etiopía. Estas capacitaciones les permitieron fortalecer sus habilidades, aumentar su confianza y reducir conflictos con los empleadores.

Las actividades de generación de ingresos contribuyen al sustento de las trabajadoras del hogar y ayudan a reducir la pobreza a nivel familiar. En Nigeria, Tanzania, Ruanda y Togo se desarrollaron, con el apoyo de la FITH, **programas con actividades para generar ingresos y promover medios de subsistencia sostenibles**. Las trabajadoras recibieron formación en la elaboración de jabón líquido para lavar ropa, cocinar y limpiar, lo que les permite aumentar sus ingresos y mantener a sus familias.

Se fortaleció asimismo el poder de negociación de las trabajadoras del hogar en toda África para acceder a sus derechos. **Las capacitaciones en habilidades de negociación y empoderamiento paralegal les permitieron aumentar su capacidad de negociación con empleadores y gobiernos**. Estas capacitaciones dotan a las trabajadoras del hogar de herramientas para negociar mejores salarios y horas de descanso, acceder a la seguridad social y gozar de vacaciones anuales, licencia por maternidad y feriados. Las trabajadoras del hogar enfrentan numerosos desafíos, y la violencia y el acoso de género constituyen uno de los principales obstáculos en el lugar de trabajo. **Estas historias de impacto ponen de relieve el poder de la solidaridad, la incidencia y el desarrollo de capacidades**.

*Chisomo Banda, trabajadora del hogar chewa de 40 años oriunda de Malawi, vivió una situación inimaginable de violencia de género mientras trabajaba en Lilongwe. Fue sometida a abusos físicos y emocionales, incluidos golpes, quemaduras con una plancha y agresiones sexuales por parte del esposo de su empleadora. El suplicio de Chisomo comenzó cuando fue reclutada por un agente que le prometió un buen empleo y un buen salario en la ciudad. Sin embargo, al llegar, fue obligada a trabajar en condiciones duras, sin documentación adecuada ni apoyo. Una vecina suya, también trabajadora del hogar, la ayudó a escapar de la casa donde sufría los abusos y denunció el caso ante el Commercial Industrial & Allied Workers Union – CIAWU (Sindicato de Trabajadores Comerciales, Industriales y Afines), que le brindó apoyo y capacitación sobre violencia y acoso por razón de género y derechos laborales. Chisomo se afilió al sindicato y ahora defiende los derechos de las mujeres de Malawi compartiendo su historia.

*Akua Mensah, trabajadora del hogar en Accra, Ghana, soportó meses de abuso verbal y físico por parte de su empleadora. Aislada y con miedo a hablar, su situación cambió cuando se afilió al Domestic Services Workers Union – DSWU (Sindicato de Trabajadoras de Servicios Domésticos) y recibió formación sobre sus derechos. Con el apoyo del sindicato, logró salir de forma segura del hogar, denunció los abusos y comenzó a hacer incidencia para proteger a otras trabajadoras de situaciones similares.

Región de Asia

El Curso 2 (curso avanzado) del programa de formación de formadoras (TOT) DWoVH (Domestic Workers Organize Against Violence and Harassment - Las trabajadoras del hogar se organizan contra la violencia y el acoso) de la FITH Asia finalizó en enero de 2024. Un total de 37 participantes se inscribieron en el Curso 2 y 24 de ellas lo finalizaron y recibieron su certificado. Los objetivos de la formación DWoVH son apoyar a las trabajadoras del hogar frente a la violencia y el acoso, aprender estrategias para combatir la violencia y el acoso, y hacer que la ley funcione para las trabajadoras del hogar. La FITH desarrolló este paquete de formación para empoderar a un número cada vez mayor de trabajadoras del hogar a fin de que se unan, alcen su voz y exijan la rendición de cuentas a sus empleadores y a los gobiernos. Los materiales han sido traducidos a varios idiomas asiáticos. Además, las participantes presentaron planes para llevar a cabo estas formaciones con sus propias afiliadas a nivel nacional.

Región del Caribe

- La Jamaica Household Workers Union – JHWU (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Jamaica) colaboró con la University of Technology para ofrecer **Programas de Certificación en Gestión del Hogar** dirigidos a trabajadoras del hogar. En 2024, un grupo de 30 trabajadoras del hogar completó con éxito esta exigente formación, adquiriendo las competencias necesarias para desempeñarse en el entorno doméstico actual. Este logro no solo fortaleció sus capacidades profesionales, sino que también generó beneficios económicos concretos, ya que las personas certificadas registraron un aumento significativo de sus ingresos, reflejando el valor de las habilidades adquiridas. Asimismo, otro grupo de 30 trabajadoras del hogar participó en un **programa especializado de formación en servicio al cliente** impartido en el JHWU Training Institute. Esta

formación se centró en el desarrollo de habilidades de comunicación e interpersonales, permitiéndoles brindar un servicio aún mejor a sus empleadores y consolidar su posición como profesionales altamente valoradas.

- **En Trinidad y Tobago, la National Union of Domestic Workers – NUDE (Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar) mantiene una alianza con la National Training Agency – NTA (Agencia Nacional de Formación) para desarrollar e implementar un programa de formación especializado para trabajadoras del hogar.** Este programa está diseñado específicamente para transmitir a trabajadoras del hogar experimentadas las competencias y certificaciones necesarias para desempeñarse como evaluadoras certificadas, encargadas de evaluar a quienes ingresan a Trinidad y Tobago para realizar trabajo doméstico.

Región de Europa

Existen actualmente 6 proyectos de la UE en curso:

- **PHS Employment Monitor (2024):** se encuestó a más de 6.500 trabajadoras, empleadores y personas usuarias, generando datos sobre desafíos como la falta de reconocimiento, la escasez de mano de obra y el trabajo no registrado.
- **Proyecto SCALE UP:** esta propuesta de proyecto fue aprobada por la Comisión Europea. Se centra en ampliar la recopilación de datos, fomentar el diálogo social y fortalecer las relaciones entre sindicatos y empleadores.
- **Programa de Igualdad de Género de EFFAT:** desarrollo de nuevas herramientas y de un informe integral para apoyar a las afiliadas a promover la igualdad de género en la negociación colectiva y en las campañas.



Estas iniciativas fortalecen a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores en el sector del trabajo doméstico. Las afiliadas, al verse fortalecidas, pueden impulsar cambios a nivel local en las condiciones de trabajo, la igualdad de género y el diálogo social. Estas actividades y herramientas contribuyen a desarrollar la capacidad de los sindicatos y de las organizaciones de trabajadoras para hacer frente a los desafíos urgentes que enfrentan las trabajadoras del hogar.

Región de América Latina



América Latina es la región líder en ratificaciones del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar; sin embargo, su implementación sigue siendo el principal desafío. La implementación de convenios internacionales es una tarea compleja y, a menudo, un terreno poco conocido, ya que exige a las trabajadoras y a las organizadoras desarrollar un conjunto completamente nuevo de habilidades y conocimientos.

La FITH ha desarrollado la primera **Caja de herramientas digital para la implementación del C189 para fortalecer las capacidades de nuestras líderes en el terreno frente al gran desafío de hacer realidad el C189 en su vida cotidiana**. Entre las principales actividades de desarrollo de capacidades se destacan varias capacitaciones sobre el C189 en septiembre de 2024 en distintos países de América Latina, con el objetivo de informar, formar y fortalecer la solidaridad en torno a la implementación de esta caja de herramientas. En Perú, se realizó la formación “C189: desafíos para su implementación, lucha y movilización” con la participación de cuatro sindicatos de trabajadoras del hogar: el Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar (CCTH), el Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH), la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remuneradas del Perú (FENTRAHOGARP) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL). Las líderes de estos cuatro sindicatos cuentan con el material de formación en línea para utilizarlo en distintos espacios de capacitación, incidencia y fortalecimiento organizativo.

El contenido de la caja de herramientas incluye: Nuestra Historia, Marcos Legales y Conceptuales para el Trabajo Doméstico, el C189 como Instrumento de Movilización y Lucha, la Ratificación e Implementación del C189, y la Acción Sindical y el Fortalecimiento Sindical. Los talleres presentaron la lógica de los contenidos de la caja de herramientas mediante la metáfora del cuerpo, según el siguiente texto:

Nuestra caja de herramientas es como un cuerpo humano. Al igual que el cuerpo, tiene cabeza, manos, piernas y, por supuesto, corazón. Dividimos nuestra caja en seis partes, y cada una de ellas representa una de esas partes del cuerpo humano.

-Formación sobre la implementación del C189

Se llevó a cabo una formación similar sobre el C189 en septiembre de 2024 en Paraguay con los sindicatos SINTRADI, SINTRADESPY y SINTRADOP-L. En República Dominicana, se realizaron cursos de capacitación sobre la caja de herramientas del C189 con el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas (SINTRADOMES-CASC), la Unión Nacional Fenamutra de Trabajadoras del Hogar (UNFETRAH-FENAMUTRA) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH).

Región de MENA

- En Kuwait se llevó a cabo una **capacitación en asuntos legales** centrada en la gestión y el manejo de casos, que empodera a las trabajadoras del hogar migrantes con los conocimientos y herramientas necesarios. Esta formación les permite identificar, documentar y abordar de manera efectiva las vulneraciones en el lugar de trabajo. Asimismo, fomenta una sólida red de apoyo entre pares y aliadas, promueve el liderazgo dentro de las comunidades migrantes y conecta a las trabajadoras con redes de apoyo fundamentales, incluidas ONG, embajadas y servicios de asistencia jurídica.
- El programa de **Formación de Formadoras** empodera a las trabajadoras del hogar migrantes al proporcionarles las habilidades y herramientas necesarias para formar a sus propias comunidades. Este modelo de formación entre pares aprovecha los contextos compartidos, los idiomas y las experiencias de vida de quienes forman y quienes participan, lo que hace que la transmisión de conocimientos sea altamente efectiva. Estas formadoras pares actúan como multiplicadoras clave, difundiendo información esencial sobre los derechos laborales, las vías de apoyo y las estrategias de organización para mejorar las condiciones de trabajo.
- Asimismo, en Kuwait también se organizan **capacitaciones para el desarrollo de habilidades**, fundamentales para que las trabajadoras del hogar puedan cerrar las brechas existentes. Estas formaciones reconocen a las trabajadoras del hogar migrantes como mano de obra legítima y calificada, permitiéndoles mejorar su desempeño laboral, defender sus derechos y acceder a mejores oportunidades de empleo. Las capacitaciones incluyen cuidados, primeros auxilios básicos (RCP), alfabetización digital, formación en seguridad y salud en el trabajo, educación en salud mental, costura y educación financiera.



3) Campañas & Investigación

A pesar de los numerosos desafíos estructurales, 2024 fue un año importante para la FITH, con destacados logros producto de diversas campañas nacionales y un amplio reconocimiento global de su labor en la defensa de las trabajadoras del hogar.

La FITH continúa su trabajo de concientización y de visibilización de los derechos de las trabajadoras del hogar, así como de promoción de sus voces a través de múltiples actividades. Se destacan acciones clave en torno al C189 y C190, la economía del cuidado, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW), la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), entre otras. A continuación, se presentan los eventos y acciones más relevantes.

1) Ratificación del C189



El C189 es el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Se trata de un instrumento fundamental que establece las primeras normas globales para los derechos de las trabajadoras del hogar. **El C189 garantiza a las trabajadoras del hogar los mismos derechos básicos que a otros trabajadores**, incluidos días de descanso semanales, límites a la jornada laboral, salarios mínimos, pago de horas extra, seguridad social y términos y condiciones de empleo claros.

Uno de los instrumentos legales más importantes con los que cuentan las trabajadoras del hogar es el C189, que refleja su capacidad de incidencia al haber logrado avances significativos en el ámbito legislativo. Hasta 2024, 36 países habían ratificado el C189 y la Recomendación 201, lo que representa avances importantes hacia la igualdad de género, la justicia racial, la justicia para las personas migrantes y la

inclusión de las trabajadoras del hogar, así como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El C189 establece que las trabajadoras del hogar deben gozar de condiciones de trabajo no menos favorables que las aplicables a otras categorías de trabajadores. **En 2024, dos nuevos países ratificaron el C189 –Barbados y Seychelles–, lo que eleva el total a 38 países a diciembre de 2024.**

Historias de éxito y conquistas:

Región de África

En relación con los avances y los desafíos que aún persisten para la ratificación del C189, a nivel nacional se dieron varios pasos importantes:

- En **Tanzania**, bajo el liderazgo de CHODAWU y con el apoyo de organizaciones como la FITH y CVM, **el Convenio 189 fue aprobado por el Consejo Laboral, Económico y Social (LESCO)**, un órgano consultivo dentro del Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Se observan tendencias positivas en algunos países, como Mozambique. En abril y mayo, SINED, afiliada de la FITH en **Mozambique**, llevó a cabo tres sesiones en Maputo y Sofala con el Ministerio de Trabajo para debatir la **revisión del Reglamento de las Trabajadoras del Hogar** y la importancia de establecer un salario mínimo para el sector.



- En **Botswana**, gracias al esfuerzo de las afiliadas y a las campañas en torno al C189, el gobierno **incrementó el salario mínimo** de las trabajadoras del hogar de 82 USD a 114 USD. Los salarios mínimos también aumentaron en Namibia y su implementación está prevista para enero de 2025.

Región de MENA

Si bien el C189 de la OIT aún no ha sido ratificado en la región de MENA, **se han registrado avances significativos en las legislaciones nacionales de Qatar, Kuwait y Jordania.**

- En **Kuwait**, se estableció en 2014 un **refugio para trabajadoras del hogar migrantes en situación de vulnerabilidad**. Sin embargo, su funcionamiento no resultó del todo efectivo, ya que la mayoría de las trabajadoras prefería acudir a su embajada o refugiarse con personas de confianza. En el primer trimestre de 2024, se produjo un cambio cuando el gobierno comenzó a colaborar con una organización de la sociedad civil e incorporó a SKDWA. Esta colaboración facilita actividades con las trabajadoras del hogar en situación de vulnerabilidad que se encuentran en el refugio mientras esperan su repatriación. Desde su creación, se han atendido aproximadamente 300 casos. Asimismo, existe una cooperación continua con las autoridades gubernamentales para sensibilizar a la comunidad sobre las leyes vigentes.
- 
- **Se estandarizó el marco relativo a la cobertura del salario mínimo y la regulación de la jornada laboral en Qatar** mediante un proceso de consulta. Las trabajadoras del hogar participaron en capacitaciones sobre incidencia y han promovido activamente estos cambios. La política gubernamental hace referencia a: <https://www.charlesrussellspeechlys.com/en/insights/expert-insights/corporate/2024/qatars-strategic-shift-to-national-workforce-empowerment/#:~:text=In%20a%20landmark%20move%2C%20His,foreign%20talents%20with%20advanced%20skills.s>
 - **Kuwait implementó en octubre de 2024 una aplicación móvil más accesible para las trabajadoras del hogar migrantes** (Sahel Government Mobile Application) con el fin de verificar su estatus legal. Nuestra afiliada SKDWA ha proporcionado servicios de traducción para personas no angloparlantes, facilitando que las trabajadoras puedan acceder a su información básica y a su situación legal.

Región de América Latina

En América Latina, solo hay tres países que aún no han ratificado el C189: Guatemala, Honduras y El Salvador. A pesar de ello, las trabajadoras continúan organizándose y generando conciencia mientras impulsan la defensa de sus derechos.

- En **Honduras**, el ministro de Trabajo se comprometió a **facilitar la aprobación del informe a favor del Convenio 189** en el espacio tripartito, requisito previo para que el acuerdo sea remitido por la presidencia al Congreso de la República de Honduras.
- En **Colombia**, las afiliadas presentaron un **proyecto de ley para avanzar en la implementación del Convenio 189**, que incluye mecanismos de inspección laboral.

- En **Paraguay**, SINTRADI participó en una **audiencia pública sobre seguridad social** para promover un aumento en el registro de trabajadoras del hogar en el sistema de seguridad social.

Región de Asia

- **Tailandia:**

En Tailandia, el nuevo Reglamento Ministerial N.º 15, B.E. 2567 (2024) amplía los derechos laborales a las trabajadoras del hogar (tanto tailandesas como migrantes). Bajo este nuevo marco legal, las trabajadoras del hogar recibirán el salario mínimo diario en línea con otros trabajadores y tendrán derecho a jornadas laborales normales (8 horas de trabajo y 1 hora de descanso, vacaciones y licencia personal). También tendrán derecho a 98 días de licencia por maternidad, de los cuales 45 serán remunerados. Se prohíbe a los empleadores obligar a las trabajadoras embarazadas a realizar horas extra o a trabajar entre las 22:00 y las 6:00, así como despedirlas por motivo de embarazo.

Este Reglamento también establece 30 días de licencia remunerada para trabajadoras menores de 18 años con fines educativos y de formación. **Sin embargo, la reforma aún excluye a las trabajadoras del hogar de la protección social.**



Este logro es el resultado de muchos años de incidencia por parte de nuestra afiliada, Network of Domestic Workers in Thailand - NDWT (Red de Trabajadoras del Hogar en Tailandia), en coordinación con HomeNet y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde 2018, el programa TRIANGLE in ASEAN de la OIT ha liderado un proceso de revisión del marco jurídico tailandés relacionado con las trabajadoras del hogar, acercándolo a lo establecido en el Convenio 189. No obstante, aún quedan cuestiones por resolver para que las trabajadoras del hogar gocen de los mismos derechos que otros trabajadores, incluyendo el acceso a la seguridad social en el marco de la Ley de Seguridad Social tailandesa.

- **Indonesia:**

Tras 20 años de lucha, el proyecto de ley de protección de las trabajadoras del hogar sigue pendiente de aprobación por el Parlamento, aunque se han logrado avances importantes:

- Creación de un equipo de trabajo por parte de la oficina presidencial para debatir el proyecto de ley sobre trabajadoras del hogar.
- El nuevo Parlamento (diciembre de 2024) priorizó el proyecto de ley de trabajadoras del hogar dentro de la agenda legislativa nacional para 2025.
- Las acciones y movilizaciones activas lograron ampliar el apoyo entre organizaciones de la sociedad civil:
 - Diálogos sociales: entre 100 y 200 participantes de distintos sectores, como sindicatos, organizaciones de mujeres, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones estudiantiles, académicos y medios de comunicación.
 - Mayor apoyo de asociaciones de mujeres empleadoras y de artistas para promover los derechos y la protección legal de las trabajadoras del hogar.



- Las líderes de las trabajadoras del hogar fortalecieron su trabajo en redes sociales y las víctimas de abuso comenzaron a alzar la voz:
 - El equipo de medios de la red de trabajadoras del hogar, integrado por líderes, publicó 24 artículos en el blog “Tungku Menyala” y logró más de 100 coberturas mediáticas sobre temas y legislación relacionados con las trabajadoras del hogar.
 - A partir de los casos atendidos, las líderes y miembros de los sindicatos de trabajadoras del hogar se han vuelto muy activas en la visibilización de casos y en la gestión de procesos judiciales y extrajudiciales.
- Desafíos: a pesar del compromiso del presidente de Indonesia con una ley para las trabajadoras del hogar y la creación de un grupo de trabajo, los principales partidos políticos y miembros del Parlamento siguen siendo reacios a aprobarla, ya que en su mayoría son empleadores de trabajadoras del hogar. El derecho a un salario mínimo sigue siendo uno de los principales puntos de fricción entre sindicatos, trabajadores en general y empleadores.

● **India:**

El gobierno de Kerala anunció en 2024 su decisión de introducir una nueva ley sobre trabajadoras del hogar. Es el primer estado en India donde el gobierno presenta un proyecto de ley sobre trabajadoras del hogar, tras años de lucha de las afiliadas de la FITH en India junto con otras organizaciones en la National Platform for Domestic Workers (Plataforma Nacional de Trabajadoras del Hogar.)

Historia de impacto

DE INVISIBLE A PROTAGONISTA: JUMIYEM SE CONSOLIDA COMO LÍDER DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN INDONESIA



Jumiye creció en una aldea remota y propensa a la sequía en Bantul, Yogyakarta, en el seno de una numerosa familia dedicada a la agricultura y a la fabricación de muebles, donde rara vez se alentaba a las niñas a continuar sus estudios más allá de la escuela primaria. Siendo adolescente, dejó su hogar para ayudar a aliviar la carga económica de su familia y comenzó a trabajar como trabajadora del hogar en la ciudad. Lo que encontró no fue una oportunidad, sino explotación: jornadas interminables que comenzaban antes del amanecer y terminaban cerca de la medianoche, gritos constantes y humillaciones, salarios no pagados, días de descanso inexistentes, espacios para dormir hacinados y sin privacidad, e incluso violencia sexual. Cambió de empleadores una y otra vez, no porque no quisiera trabajar, sino porque las condiciones eran insoportables y no existía protección legal: todo dependía únicamente de la “bondad” o la crueldad de los empleadores.

A pesar de estas condiciones, Jumiye nunca dejó de buscar una forma de salir adelante. Con un empleador relativamente comprensivo, finalmente logró completar la escuela secundaria, pagando sus estudios con su reducido salario. Más tarde, descubrió la Escuela de Trabajadoras del Hogar y el sindicato de trabajadoras del hogar Tunas Mulia, fundado por la organización Rumpun Tjoet Nyak Dien. Allí adquirió no solo habilidades prácticas como cocina, limpieza y cuidado infantil, sino también conocimientos sobre derechos humanos, violencia de género, trata de personas e incidencia. Comenzó a comprender que lo que había vivido no era un fracaso personal, sino una injusticia estructural. Decidida a resistir, se matriculó en la facultad de derecho en Yogyakarta mientras continuaba trabajando como trabajadora del hogar, demostrando que las trabajadoras domésticas pueden acceder a la educación, a los derechos y a la dignidad.

El espacio sindical transformó a Jumiyeem de una trabajadora aislada en una líder fuerte dentro del movimiento de trabajadoras del hogar. A través de Tunas Mulia y de la Red Nacional de Incidencia por los Derechos de las Trabajadoras Domésticas (JALA PRT), contribuyó a impulsar un marco regional de protección en Yogyakarta, incluyendo un reglamento del gobernador en 2010 y un reglamento municipal en 2011. A nivel nacional, se sumó a la larga campaña por la Ley de Protección de las Trabajadoras Domésticas (RUU PPRT), participando en huelgas de hambre, en las “Acciones de los Miércoles”, en protestas coordinadas en varias regiones y en campañas públicas, como la película Mengejar Mbak Puan, para visibilizar la resistencia política a la ley y exigir cambios.

Hoy, Jumiyeem es una líder sólida y una defensora de los derechos de las trabajadoras del hogar, activa en Tunas Mulia y JALA PRT, especialmente en labores de incidencia y campañas en medios. Utiliza su experiencia de vida, sus habilidades de organización y su formación jurídica para apoyar a otras trabajadoras del hogar que enfrentan abusos, ayudarlas a comprender sus derechos y alentarlas a alzar la voz y organizarse. Su recorrido demuestra que, cuando las trabajadoras domésticas se organizan y los sindicatos priorizan el desarrollo del liderazgo y las capacidades de sus afiliadas, no solo transforman sus propias vidas, sino que también impulsan cambios en las leyes, las políticas y las actitudes públicas que pueden mejorar las condiciones de cientos de miles de otras personas como ellas.

Región de Europa



- **Proyecto PHS Dialogue:** impulsó mejoras en las condiciones de trabajo, la negociación colectiva y la inclusión de las trabajadoras del hogar en los sistemas de protección social.
- **Incidencia para la ratificación de C189 y C190:** promoción activa de la ratificación del C189 de la OIT y la inclusión de las trabajadoras del hogar en los marcos de políticas de la UE y a nivel nacional. El C189 entró en vigor en España en febrero de 2024.
- **Campaña sobre los derechos de las trabajadoras del hogar:** en colaboración con ESPAN, EFFAT desempeñó un papel clave en la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar a nivel de la UE, influyendo en informes como *Access for Domestic Workers to Labour and Social Protections* (Acceso de Trabajadoras del Hogar a Protección Social y del Trabajo).
- **Impacto:** cambios significativos en las políticas que benefician directamente a las trabajadoras del hogar (por ejemplo, la revisión de la Directiva sobre el lugar de trabajo, la inclusión de las trabajadoras del hogar en la Estrategia Europea de Cuidados y en el próximo Pacto Europeo, así como en el futuro informe INL [procedimiento para iniciativas legislativas] sobre trabajo doméstico).
- **Los trabajos de investigación,** como el **PHS Employment Monitor** y los informes de políticas públicas, aportan evidencia para respaldar la incidencia.

En conjunto, estos esfuerzos contribuyen a reconocer el aporte de las trabajadoras del hogar y a consolidar marcos legales que garanticen o mejoren sus derechos y su protección.

2) Ratificación del C190



En 2024 se registraron varios avances importantes con respecto a la ratificación del C190. Zambia, Dinamarca, Filipinas, Portugal, la República de Moldova, Rumania y Samoa ratificaron el C190.

Región de América Latina

Ocho países ya han ratificado el C190 (Argentina, Chile, El Salvador, México, Panamá, Ecuador, Uruguay y Perú). Las afiliadas en Brasil y Paraguay están haciendo incidencia para que sus gobiernos envíen el C190 al poder legislativo. En Brasil, el presidente Luiz Inácio Lula da Silva remitió el C190 al Congreso Nacional para su ratificación. En Colombia, el gobierno nacional también presentó el Convenio 190 ante el Congreso para su consideración y aprobación.

Historia de impacto

CUANDO LO PERSONAL ES POLÍTICO: LA HISTORIA DE CLARIBED PALACIOS EN COLOMBIA

Claribed Palacios nació en Nuquí, en la costa pacífica de Colombia, en el seno de una familia afrocolombiana de bajos ingresos. Comenzó a trabajar como trabajadora del hogar siendo adolescente, primero en su ciudad natal y luego en Medellín, adonde migró a muy temprana edad con la promesa de estudiar y salir adelante. Sin embargo, terminó siendo víctima de trata de personas con fines de servidumbre doméstica. Aunque logró escapar de esa situación, pasó por varios empleos en los que sufrió discriminación, violencia y explotación.



Esta experiencia la llevó a participar en distintos espacios de formación y organización, hasta que, en 2013, junto con otras trabajadoras del hogar, fundó la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD), en base a una identidad laboral interseccional —raza, género y clase— como estrategia central para enfrentar la discriminación, la desigualdad y los abusos en el trabajo doméstico. Su liderazgo fue clave para la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Colombia en 2014; la adopción de la Ley 1788 (2016), que estableció el pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; la creación de la Intersindical de Trabajo Doméstico (2017); y la conformación de un Comité bipartito de seguimiento del Convenio 189 en 2023. Desde entonces, Colombia ha logrado avances significativos en la protección de las trabajadoras del hogar, incluyendo el desarrollo de un Sistema Nacional de Cuidados —en cuyo diseño las trabajadoras del hogar han participado activamente—, un marco para la implementación del C189 y un fuerte compromiso hacia la ratificación del C190.

Graduarse de la primera edición de la Escuela LUNA de la FITH, en 2019, marcó un punto de inflexión para Claribed. Este programa de liderazgo transformador, centrado en fortalecer y sanar las identidades de las trabajadoras del hogar (raza, clase, género, etnia, casta, estatus migratorio), la impulsó a completar su carrera de derecho, iniciar una licenciatura en etnoeducación, consolidar su liderazgo dentro de UTRASD y convertirse en una referente clave para las trabajadoras del hogar no solo a nivel nacional, sino también regional y global. La historia de Claribed es un ejemplo contundente de cómo la premisa feminista de que lo personal es político se materializa en la organización sindical de las trabajadoras del hogar, al contribuir a restaurar la dignidad, el valor y el orgullo, y a dismantelar las consecuencias concretas de los sistemas de opresión y exclusión interseccionales que han relegado a las trabajadoras del hogar a la periferia.

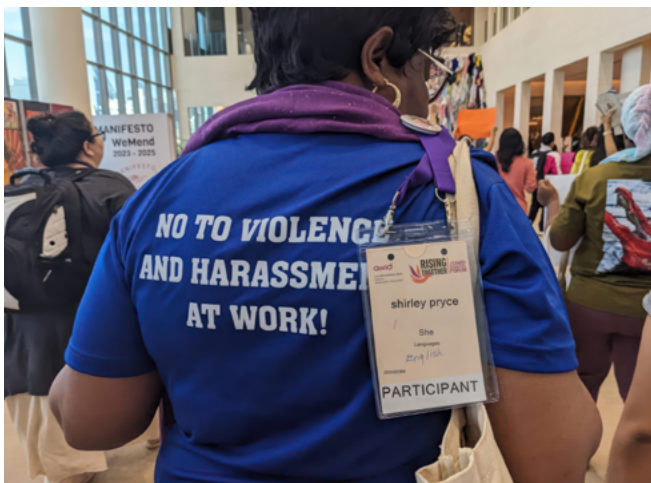
Región de África

Las afiliadas de la FITH, con el apoyo de sindicatos hermanos y de las federaciones sindicales en nueve países, lograron la ratificación del Convenio 190 en 2023 en Uganda, Ruanda, Namibia, Somalia, Mauricio, Sudáfrica, Nigeria, Zambia y Lesoto. Sin embargo, en 2024 no se registraron nuevas ratificaciones del C190. Lamentablemente, la violencia y el acoso por razón de género contra las trabajadoras del hogar siguen siendo generalizados. Algunos países cuentan con legislación contra la discriminación, pero la implementación de esas leyes aun enfrenta dificultades. **Afiliadas como SYNEM-GUINEE en Guinea, así como otras en Uganda, Sudáfrica y Namibia, han impulsado campañas sobre el C190 y continúan realizando acciones de concientización.**

Región de MENA

No se han registrado avances regionales con respecto al C190 en la región de MENA, ya que ningún país de la región lo ha ratificado. Sin embargo, **algunos Estados del CCG están fortaleciendo las protecciones laborales a nivel nacional para combatir la violencia de género.** Una combinación de factores genera dificultades para abordar esta problemática, entre ellos la alta prevalencia de casos no denunciados, la aplicación laxa de las leyes, las sensibilidades culturales y la exclusión de las trabajadoras del hogar y de las trabajadoras informales de muchas protecciones legales. Se han utilizado talleres, educación entre pares y espacios de articulación para promover la concientización y fortalecer las capacidades en torno al C190 entre las trabajadoras del hogar migrantes.

Región del Caribe



El año 2024 dio continuidad a los esfuerzos de incidencia en curso en toda la región del Caribe en relación con el C190. La Ley de Violencia Doméstica (Modificada) en Jamaica, aprobada en 2023, entró oficialmente en vigor el 22 de enero de 2024. Sin embargo, no se registraron nuevas ratificaciones del C190 por parte de ningún país del Caribe. **Esta ausencia de nuevas ratificaciones refleja una compleja interacción de factores políticos, sociales y económicos** en la región y, si bien se han llevado a cabo campañas y diálogos activos sobre la importancia del convenio, aún no se han materializado compromisos formales concretos de ratificación a nivel nacional. Esta situación pone de relieve la necesidad de continuar —e incluso reforzar— las estrategias de incidencia con gobiernos y otros actores clave para promover la ratificación y la implementación efectiva del C190.

La economía del cuidado depende de las trabajadoras del hogar



Las trabajadoras del hogar son fundamentales en la economía del cuidado, ya que —en su mayoría mujeres, y muchas de ellas mujeres racializadas— proveen al menos el 25 % de los cuidados a nivel global, con porcentajes aún mayores en algunas regiones. Sin embargo, este trabajo suele estar mal remunerado y, en algunos casos, no es remunerado; además, con mucha frecuencia está atravesado por situaciones de esclavitud moderna, trabajo forzoso e infantil, así como abusos verbales, físicos, psicológicos y sexuales.

La mayoría de las sociedades continúa asignando un bajo valor social y económico al trabajo doméstico, considerándolo a menudo “no calificado” y simplemente una extensión del trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres. Si bien se estima que **2.300 millones de personas necesitarán cuidados en un futuro cercano**, las trabajadoras del hogar que brindan estos cuidados están desproporcionalmente expuestas al riesgo de sufrir violencia y acoso por razón de género. Muchas trabajadoras del hogar enfrentan violencia sexual, acoso y discriminación en el trabajo, a puertas cerradas dentro de hogares privados.

“Las trabajadoras del hogar son pilares del trabajo de cuidados, y ambos no pueden separarse.”

— una afiliada de la FITH de África anglófona/oriental

La FITH llevó adelante numerosas iniciativas y participó en debates clave en torno a la economía del cuidado en 2024:

Visibilidad global:

A nivel global, la FITH llevó a cabo una campaña en redes sociales de una semana de duración en tres idiomas, con contenido multimedia y publicaciones regulares destinadas a concientizar sobre el rol de las trabajadoras del hogar en la economía del cuidado y sus propias necesidades de cuidado (cuidado infantil y de personas mayores), vinculadas al C189 (promover la ratificación y la implementación efectiva del C189, y generar apoyo público para una agenda de trabajo decente para las trabajadoras del hogar). También lanzó la serie “*Women who care for the world*” (Mujeres que cuidan al mundo) y un video animado con una secuencia de escenas sobre el papel clave de las trabajadoras del hogar en la provisión de cuidados.



Región de MENA

En la región de MENA, y específicamente en Jordania, se han puesto en marcha **amplios programas de empoderamiento** que ofrecen sistemas integrales de apoyo para las trabajadoras, incluidos servicios de cuidado infantil, formación y transporte seguro. La región presenta contextos muy diversos: los países de altos ingresos del CCG están a la vanguardia, mientras que los países de menores ingresos o afectados por conflictos quedan rezagados. **La provisión de cuidados es predominantemente informal y a menudo recae en trabajadoras del hogar migrantes que viven en el lugar de trabajo, y se ve obstaculizada por la**

falta de estandarización y de reconocimiento legal. En toda la región de MENA, los datos fiables sobre la demografía de las trabajadoras del cuidado y los modelos de prestación de servicios son escasos.

Región de África

En mayo de 2024 se llevó a cabo un **taller regional en Kigali, Ruanda**, centrado en la economía del cuidado. El taller concientizó a las líderes de trabajadoras del hogar sobre la importancia de su rol en la economía del cuidado y abordó la relevancia y urgencia de incidir ante las centrales sindicales y los representantes gubernamentales para que apoyen al comité de trabajadores sobre trabajo decente en la economía del cuidado durante la CIT en Ginebra. En la región de África se desarrollaron numerosas campañas en distintas plataformas por parte de afiliadas en Lesoto, Sudáfrica, Togo, Kenia, Zimbabue, Zanzíbar y Benín.



Historia de impacto

DEL SILENCIO A LA SOLIDARIDAD: EL CAMINO DE EVELYN EN MOMBASA, KENIA



Evelyn Oduol, una trabajadora del hogar de 29 años oriunda de Nyali, Mombasa, está transformando silenciosamente el panorama del trabajo de cuidados, comenzando por su propia vida. En Nyali, un barrio costero caracterizado por su nivel socioeconómico alto, las trabajadoras del hogar son esenciales para la vida cotidiana. Sin embargo, este trabajo, realizado principalmente por mujeres, sigue estando subvalorado, invisibilizado y en gran medida desprotegido. Evelyn trabajó durante años en condiciones informales, ganando 7.000 chelines kenianos al mes sin contrato ni acceso a protección laboral. Como muchas de sus compañeras, aceptaba esto como algo normal, sin conocer sus derechos ni las vías para reclamar.

Esto cambió cuando fue vinculada al proyecto Time to Care (Tiempo de Cuidar), implementado por su sindicato, KUDHEIHA Workers, en alianza con Oxfam en Kenia. A través de sesiones de formación dirigidas a trabajadoras del hogar, Evelyn adquirió conocimientos sobre temas clave, como la legislación laboral en Kenia, la igualdad de género, la seguridad y salud en el trabajo, habilidades de negociación y el poder de la organización sindical. Estas sesiones buscaban informar, fortalecer la solidaridad, aumentar la confianza y cuestionar normas sociales profundamente arraigadas.

Al reconocer su potencial de liderazgo, KUDHEIHA la seleccionó para participar en un taller de formación de formadoras (Training of Trainers - ToT) en Nairobi como parte del proyecto. Esta formación tenía como objetivo dotar a las trabajadoras del hogar de herramientas para capacitar a otras y fortalecer la movilización comunitaria. Evelyn se unió a un grupo de diez mujeres de Mombasa, que luego recibieron el apodo de las "Nairobi 10" y se convirtieron en formadoras comunitarias en toda la región.

Empoderada por la formación ToT, Evelyn comenzó a capacitar activamente a trabajadoras del hogar en Nyali y en el área metropolitana de Mombasa sobre sus derechos laborales, incluyendo la negociación de mejores salarios y de condiciones de trabajo más seguras y dignas. Más allá de su lugar de trabajo, también colabora con el sindicato en la afiliación de otras trabajadoras del hogar y en la generación de espacios informales de aprendizaje entre pares. Muchas trabajadoras del hogar están ahora conociendo sus derechos y beneficios, y construyendo redes de apoyo gracias a Evelyn y sus compañeras de las "Nairobi 10". Sus esfuerzos contribuyen a generar una cultura local de solidaridad, intercambio de conocimientos y acción colectiva entre las trabajadoras del hogar en el condado de Mombasa.

El recorrido de Evelyn ilustra los cambios concretos que está impulsando el proyecto TTC. Las trabajadoras del hogar están cada vez mejor informadas, tienen más confianza para exigir el cumplimiento de sus derechos y participan activamente en la transformación de sus lugares de trabajo y comunidades. Su experiencia refleja el creciente impulso de la organización de base y del liderazgo entre pares de las mujeres que realizan trabajo de cuidados. También pone de relieve la fortaleza de los modelos de educación entre pares liderados por sindicatos para llegar y empoderar a trabajadoras en sectores informales tradicionalmente desatendidos por las instituciones formales. La transformación de Evelyn, de trabajadora poco valorada a formadora comunitaria segura de sí misma, no es un caso aislado. Su historia refleja el cambio que impulsa el proyecto *Time to Care*: promover la igualdad de género y fortalecer los sistemas de cuidados que sostienen a mujeres y niñas en Kenia. A través de historias como esta, el proyecto está sentando las bases para una economía del cuidado más inclusiva y equitativa.

Región de Asia



En 2024, Asia logró avances significativos en iniciativas vinculadas a la economía del cuidado. En el marco del proyecto de incidencia financiado por Oxfam, la región completó su mapeo de políticas de cuidado en cuatro nuevos países. Esto se suma a los mapeos previos realizados en 8 economías y países asiáticos (Bangladesh, Indonesia, Malasia, Hong Kong, Taiwán, Filipinas, Tailandia y Corea del Sur).

Se llevaron a cabo Consultas Nacionales sobre Cuidados en 4 países de la ASEAN: Indonesia, Tailandia, Malasia y Filipinas. El objetivo de estas consultas fue dialogar con una gama más amplia de trabajadoras del cuidado en situación de vulnerabilidad, como trabajadoras comunitarias de la salud, educadoras de la primera infancia, entre otras. El conjunto común de demandas generado a nivel país a través de estas **Consultas Nacionales sobre Cuidados** se utilizó para sostener diálogos de incidencia con los respectivos gobiernos de la ASEAN. Durante este proceso, el gobierno de Indonesia desarrolló una hoja de ruta nacional de cuidados, y en Filipinas se llevó a cabo un debate nacional sobre cuidados, al cual fueron invitadas como panelistas nuestras afiliadas de UNITED.

Este trabajo en torno al Mapeo de Políticas de Cuidados y la articulación con distintos sindicatos en las Consultas Nacionales sobre Cuidados allanó el camino para que la FITH se asociase con PSI AP, CSI AP y UNI APRO para presentar conjuntamente una declaración sobre el limitado espacio otorgado a los sindicatos y el carácter marcadamente "orientado a las empresas" del **Foro de Cuidados de Asia-Pacífico** organizado por ONU Mujeres en octubre de 2024 en Bangkok, Tailandia. Sonia George, miembro del Comité Ejecutivo de la FITH por Asia, también intervino en una de las sesiones.

La FITH recibió el premio *Care Champions (Defensores del Cuidado)* en Asia-Pacífico en la categoría "Partnership Architects - Building Bridges for Care" (Arquitectos en Alianza – Construyendo Puentes para el Cuidado) otorgado por UNESCAP y ONU Mujeres, con el apoyo de la Alianza Global por los Cuidados en colaboración con Oxfam y el Banco Mundial. Asimismo, en noviembre de 2024 FITH tuvo la oportunidad de coorganizar, junto con WIMN y otros aliados, el **Foro Feminista sobre Migración y Desplazamiento (FFMD)** en Bangkok, donde colideró dos sesiones sobre: 1) *Las dimensiones feministas de la migración* (incluido el trabajo de cuidados) y 2) *El trabajo de cuidados, la migración y sus intersecciones*. En el **Foro de AWID**, la FITH coorganizó distintas sesiones con diversos actores, como el *Pacto Social sobre los Cuidados* con ESCR-NET, *Cuidados y Discapacidad* con el Disability Rights Fund (DRF), el Centre for Inclusive Policy (CIP) y la Alianza Global por los Cuidados, para abordar conjuntamente los derechos de las personas cuidadoras y de quienes reciben cuidados. También coorganizó una sesión con WIMN y ESCR sobre *Cuidados, cambio climático y sus intersecciones*, así como una sesión con el Solidarity Center (SC) sobre *Trabajadoras del Cuidado y Migración*.

Región de América Latina



La FITH en América Latina llevó a cabo reuniones regionales del 30 de abril al 7 de mayo de 2024 para construir una **Agenda Sindical de Cuidados**. Líderes de 25 sindicatos de trabajadoras del hogar de la región se reunieron para debatir sobre políticas de cuidados. El propósito de esta Agenda Sindical de Cuidados fue múltiple: construir una agenda regional sobre trabajo de cuidados y trabajo doméstico; apoyar a las trabajadoras del hogar para que accedan al trabajo decente mediante el reconocimiento y uso del C189 de la OIT; y contextualizar y analizar plenamente qué significa el “trabajo de cuidados” en función de la realidad social y política de cada país. Las principales cuestiones identificadas fueron las siguientes:

Convenio 189:

- Las trabajadoras del hogar necesitan acceso a la seguridad social y a beneficios de maternidad, inspecciones laborales efectivas en sus lugares de trabajo, así como formación y desarrollo profesional. Asimismo, las plataformas digitales utilizadas para contratar trabajadoras del hogar deben estar mejor reguladas.

Diálogo social:

- Las trabajadoras del hogar deben ser incluidas en reuniones y espacios de toma de decisiones sobre políticas y sistemas de cuidados. También necesitan mejores condiciones de cuidado para sí mismas, en tanto trabajadoras del cuidado: salud mental, servicios de salud en general y pensiones para trabajadoras mayores.

Servicios de cuidado:

- Las trabajadoras del hogar necesitan servicios de cuidado infantil para sus hijas e hijos; las trabajadoras adultas mayores requieren servicios de apoyo; y las trabajadoras del hogar migrantes necesitan lugares de alojamiento seguros cuando se trasladan a las ciudades por trabajo.

Los sindicatos de trabajadoras del hogar en América Latina ahora comprenden mejor el vínculo entre el trabajo doméstico decente y la economía del cuidado, y pueden participar con mayor solidez en los debates sobre políticas de cuidado en sus países:

- En Colombia, UTRASD participó en debates nacionales sobre el Sistema Nacional de Cuidado, planteando las demandas de las trabajadoras del hogar. Se prevé que la ley sea aprobada en 2025.
- En Brasil, FENATRAD participó en el debate nacional sobre la política de cuidados para garantizar que el trabajo doméstico sea reconocido como parte esencial del sector de los cuidados y que se protejan los derechos de las trabajadoras. En diciembre de 2024, el presidente aprobó la ley que crea la Política Nacional de Cuidados, uno de cuyos objetivos es promover el trabajo decente para todas las trabajadoras del cuidado.
- En Guatemala, SITRADOMSA y CENTRACAP se reunieron con la Primera Dama, el ministro de Trabajo y otros altos funcionarios para presentar las necesidades de cuidado de las trabajadoras del hogar —servicios de cuidado infantil y pensiones para trabajadoras mayores—. En agosto de 2024, ambos sindicatos presentaron formalmente estas demandas ante las máximas autoridades gubernamentales.

El poder del cuidado: las voces de las trabajadoras del hogar en la CIT



En la CIT 2024, Sonia George (miembro del Comité Ejecutivo, Asia) y Raina Bhattacharya (Oficial de programas para Asia) participaron en la **Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado**. Sonia George intervino en la sesión plenaria, destacando la importancia de las trabajadoras del hogar como trabajadoras del cuidado, sus contribuciones y su falta de acceso al trabajo decente y a la protección social en la economía del cuidado. **Una delegación de trabajadoras del hogar de todas las regiones, en representación de la FITH, participó en las reuniones de la Comisión**. Las conclusiones de los debates generales se basaron en el borrador del documento de resultados de la Comisión sobre Trabajo Decente y la Economía del Cuidado. **Se realizaron las siguientes recomendaciones clave:**

- Ratificación e implementación del Convenio 189: se deben redoblar los esfuerzos para garantizar la ratificación y la implementación efectiva del Convenio 189 a fin de abordar los déficits de trabajo decente que afectan a las trabajadoras del hogar. La FITH solicita a la Oficina de la OIT que amplíe las campañas de promoción y brinde asistencia técnica a los Estados Miembros que aún no han ratificado el C189, así como apoyo y orientación a aquellos que ya lo han hecho.
- Apoyo técnico y formación: la OIT debe proporcionar apoyo técnico, orientación y formación a sus constituyentes tripartitos para fortalecer la capacidad de los mecanismos de diálogo social. Esto contribuirá a abordar los déficits de trabajo decente de las trabajadoras del hogar y a garantizar efectivamente su voz y representación.
- Orientación normativa sobre marcos nacionales: la FITH insta a la OIT a ofrecer orientación en materia de políticas capacitación a los constituyentes tripartitos para el desarrollo de marcos normativos nacionales, hojas de ruta y planes de acción sobre la economía del cuidado. Estas políticas deben promover el trabajo decente para las trabajadoras del hogar e incorporar su derecho al cuidado como un componente central de las políticas nacionales de cuidado.
- Continuidad de la investigación y el desarrollo de datos de la OIT: la FITH apoya la continuidad de la investigación y el desarrollo de datos de la OIT sobre la economía del cuidado. Estos esfuerzos aportan insumos valiosos para promover el trabajo decente de las trabajadoras del hogar y ayudan a alcanzar una comprensión tripartita común de la economía del cuidado, guiada por el marco de las 5R de la OIT.

Al participar en la CIT, la FITH busca garantizar que las problemáticas de las trabajadoras del hogar sean reconocidas y ocupen un lugar central en los debates de políticas capaces de generar cambios a nivel mundial.

Constituye un hito que a las tres primeras “R” —Reducir, Reconocer y Redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado— se hayan sumado dos nuevas “R”: Remunerar y garantizar la Representación de las trabajadoras del cuidado remuneradas. Los principios centrales de este marco se enfocan en aspectos clave del trabajo de cuidados. En particular, subraya la importancia de remunerar el trabajo de cuidados mediante salarios justos, condiciones laborales decentes y oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, destaca la necesidad de garantizar la representación de las trabajadoras del cuidado a través de sindicatos fuertes y la negociación colectiva, de modo que sus voces sean escuchadas en los procesos de formulación de políticas y toma de decisiones. Colocar la remuneración y la representación de las trabajadoras del hogar en el centro de este

marco es clave para abordar la escasez de mano de obra, mejorar las condiciones de trabajo alcanzar metas críticas en materia de igualdad de género

CSW68 de la ONU



Un grupo de delegadas de trabajadoras del hogar de todas las regiones lideradas por la Secretaria General de la FITH, participó en el sexagésimo octavo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW68), celebrado del 11 al 22 de marzo de 2024 en la sede de las Naciones Unidas en la ciudad de Nueva York, bajo el lema prioritario de “Acelerar el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas mediante el abordaje de la pobreza y el fortalecimiento de las instituciones y la financiación con perspectiva de género”. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) es el principal órgano intergubernamental mundial dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres.



CENTRAR EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA ECONOMÍA DEL CUIDADO



Evento Paralelo | 19 DE MARZO A LAS 2:30 PM EST

Durante dos semanas, las delegadas de la FITH y las líderes de nuestro movimiento tuvieron una participación sumamente activa: aprovecharon cada oportunidad para defender los derechos laborales y humanos de las trabajadoras del hogar en todos los espacios de la CSW68. Participaron en alrededor de 50 eventos, incluyendo eventos paralelos, eventos oficiales, paneles de alto nivel y reuniones estratégicas con aliadas, socios, actores clave y responsables de la formulación de políticas. A través de una incidencia sostenida, **la FITH logró visibilizar a las trabajadoras del hogar como la columna vertebral de la economía del cuidado**, posicionar sus demandas en la agenda global del cuidado, construir alianzas, obtener apoyos y liderar conversaciones sobre el cuidado, consolidándose como una referencia global indiscutida.

El punto culminante fue nuestro evento paralelo, celebrado el 19 de marzo bajo el lema “Centrar el trabajo decente para las trabajadoras del hogar en la economía del cuidado”. El evento contó con la participación de más de 60 personas de forma presencial y más de 100 de manera virtual. Además, su impacto se hizo sentir en diversos espacios del sistema de las Naciones Unidas.

4) Trabajadoras del hogar migrantes



Las trabajadoras del hogar migrantes (THM) están particularmente expuestas a la marginalización y a situaciones de mayor vulnerabilidad debido a la precariedad de sus condiciones y la falta de derechos. La ausencia de un estatus migratorio regular en los países de destino les genera barreras adicionales para acceder a prestaciones y mecanismos de reparación bajo las leyes nacionales. Además, enfrentan múltiples obstáculos culturales, estructurales y lingüísticos que pueden profundizar su aislamiento y precariedad. La FITH continúa demostrando su compromiso de priorizar y defender los derechos de las trabajadoras del hogar migrantes a nivel global.

El 12 de marzo, la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) convocó un diálogo regional con participantes de África, Asia y la región de Medio Oriente y África del Norte (MENA). La sesión facilitó el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas y profundos sobre cuestiones clave, intervenciones y prioridades compartidas en relación con las trabajadoras del hogar migrantes (THM), con especial atención a aquellas en Kuwait, Qatar y Bahréin. Se destacaron varios desafíos críticos, entre ellos las jornadas laborales excesivas y la ausencia de días de descanso para las trabajadoras del hogar que residen en el lugar de trabajo, la confiscación de pasaportes y documentos de identidad, las restricciones al estatus legal y a la libertad de movimiento —agravadas por el sistema de patrocinio kafala en la región de MENA—, entre otros. La FITH continúa trabajando en el fortalecimiento de la base de trabajadoras del hogar migrantes desde el inicio del ciclo migratorio en los sindicatos de los países de origen hasta los países de destino. Esto incluye **reuniones de intercambio, sesiones de concientización y apoyo continuo, así como la coordinación con sindicatos tanto en los países de origen como en los de destino.**

Pacto Mundial para la Migración (GCM)



El equipo de Asia de la FITH también participó activamente en la incidencia regional en torno al Pacto Mundial para la Migración (GCM), como parte del **Grupo Asesor de Partes Interesadas (SAG) del 2.º Foro Regional de Asia sobre el GCM**, previsto para febrero de 2025. Esta participación fortaleció la colaboración con actores clave y **augmentó el reconocimiento del liderazgo de la FITH en materia de migración en Asia-Pacífico.** A través de las consultas, las partes interesadas evaluaron los avances y brechas en relación con los objetivos del GCM, contribuyendo a la preparación de la revisión regional de 2025 y del Foro de Examen de la Migración Internacional (IMRF) de 2026, al tiempo que las afiliadas de Asia que organizan a trabajadoras del hogar migrantes profundizaron su conocimiento del GCM y sus mecanismos. Junto con otros actores, la participación activa de la FITH y sus afiliadas en la revisión regional del GCM sigue contribuyendo a definir cómo debería ser un enfoque que verdaderamente involucre a “toda la sociedad”.

La participación de la FITH en el SAG también buscó generar y asegurar oportunidades adicionales para que representantes de las trabajadoras del hogar migrantes de nuestras afiliadas tuvieran presencia en el próximo 2.º Foro Regional de Asia sobre el Pacto Mundial para la Migración. Esto ha demostrado ser una estrategia eficaz para interactuar con diversos actores y garantizar que las trabajadoras del hogar migrantes estén incluidas y que sus demandas sean atendidas.

Se han logrado importantes avances en la organización de las trabajadoras del hogar migrantes en las distintas regiones:

Región de África



- **Kenia:** KUDHEIHA ha reclutado a 1000 trabajadoras del hogar y ha desarrollado un consejo para trabajadoras del hogar migrantes (THM). Su función es dar seguimiento a problemáticas que enfrentan las trabajadoras del hogar migrantes, como causas judiciales y reclamos tanto de las que se encuentran en los países del Golfo como de aquellas que regresan a través de su red. Asimismo, la **Migrant Domestic Workers Association** (Asociación de Trabajadoras del Hogar Migrantes) está en proceso de registro. **Kenia ha firmado acuerdos bilaterales con países de destino de las personas migrantes kenianas**, como los Emiratos Árabes Unidos, Qatar y Arabia Saudita. Estos acuerdos se centran en cuestiones como los salarios, los viajes, los documentos de identidad y el acceso a mecanismos de denuncia. Estos acuerdos bilaterales protegen a las trabajadoras del hogar migrantes, así como a otras personas migrantes, mientras trabajan fuera del país. Proporcionan espacios donde se abordan sus reclamos y otros asuntos relacionados.
- **Uganda:** El sindicato HTS logró reclutar a 102 trabajadoras migrantes provenientes de Arabia Saudita, Qatar, Kuwait, Irak, Omán, Jordania y los Emiratos Árabes Unidos.
- **Etiopía:** Mulu Tesfa reclutó a 55 trabajadoras del hogar migrantes en 2024. Mulu Tesfa está vinculando a las repatriadas con las delegaciones regionales de las asociaciones de trabajadoras del hogar en toda Etiopía para apoyar su recuperación. El programa se centra en la reintegración mediante la provisión de asesoramiento, capacitación y asistencia psicológica y médica continua. Asimismo, promueve el intercambio de información y la elaboración de informes periódicos para garantizar un monitoreo y seguimiento eficaces.
- **Tanzania:** CHODAWU ha brindado asistencia jurídica y apoyo a 102 trabajadoras del hogar migrantes reclutadas.
- **Zanzíbar:** CHODAWU-Z ha reclutado un total de 782 trabajadoras. En Zanzíbar se ofrece **capacitación previa a la partida para las THM** antes de que salgan del país. Esta es proporcionada por el gobierno y las agencias de empleo en colaboración con CHODAWU-Z.
- Otros países han comenzado a realizar **esfuerzos para reclutar trabajadoras del hogar migrantes**, entre ellos Togo (117 THM), Lesoto (2 THM), Costa de Marfil (50 THM), Malawi (5 THM), Níger (5 THM) y Ruanda (3 THM).

Región de Asia

- **La Network of Domestic Workers in Thailand -NDWT (Red de Trabajadoras del Hogar de Tailandia) ha logrado incidir exitosamente en la ley de trabajadoras del hogar.** En abril de 2024, el gabinete tailandés aprobó el nuevo Reglamento Ministerial N.º 15, que amplía la protección para las trabajadoras del hogar, incluidas las trabajadoras del hogar migrantes, para que puedan disfrutar de jornadas de 8 horas, mejores condiciones laborales, vacaciones y licencia personal. Este reglamento también concede el beneficio de 98 días de licencia por maternidad, de los cuales 45 serán remunerados. Se prohíbe a los empleadores obligar a las trabajadoras embarazadas a trabajar horas extra o entre las 22:00 y las 6:00, así como despedirlas por motivo de embarazo. También establece 30 días de licencia remunerada para trabajadoras de entre 15 y 17 años para recibir educación y formación.

“Estamos satisfechas con el reglamento. Es el resultado de nuestra campaña: las líderes y afiliadas de NDWT fuimos a las dependencias del Ministerio de Trabajo para luchar por los derechos de las trabajadoras del hogar. Los empleadores suelen tener plena autoridad sobre nosotras: pueden hacernos cualquier cosa. Pero ahora ya no podrán hacerlo. Tendremos más derechos cubiertos por la ley. La parte más importante del Reglamento 15 es la jornada laboral de 8 horas. Sin embargo, aún no hemos alcanzado plenamente nuestro objetivo. No hemos conseguido que se apruebe el Artículo 33 para acceder a la protección social. No hemos logrado la ratificación del C189. Estos son ahora nuestros próximos objetivos.”

Kanyapha Prasopsuk, Presidenta de NDWT

- **En Malasia, el 22 de diciembre, AMMPO y PERTIMIG organizaron con éxito un diálogo social con la participación del gobierno de Malasia y las embajadas de Filipinas e Indonesia para debatir la protección de las trabajadoras del hogar migrantes en relación con el derecho a un día de descanso semanal.** A través de este diálogo, el gobierno está demostrando su compromiso de garantizar la implementación de los contratos de trabajo y de fortalecer el mecanismo de supervisión. Por otro lado, la organización de trabajadoras del hogar migrantes no es sencilla. En Malasia, las afiliadas de la FITH enfrentan desafíos para llevar a cabo actividades públicas debido a amenazas a la seguridad; en particular, el aumento de los operativos de redadas por parte de las autoridades migratorias ha generado un gran temor entre las trabajadoras migrantes para realizar este tipo de actividades. En este contexto, la FITH ha brindado capacitación en gestión de riesgos para ayudar a las afiliadas a identificar su nivel de temor y riesgo, así como obtener asesoramiento legal y orientación.
- También en Malasia, se llevó a cabo una investigación participativa conjunta y actividades de desarrollo de capacidades relacionadas con trabajadoras del hogar migrantes y los días de descanso. Estos procesos dotaron a las trabajadoras de mayor confianza y habilidades para realizar entrevistas; ayudaron a construir alianzas con trabajadoras del hogar migrantes y con empleadores; aportaron evidencia concreta; ayudaron a la FITH y a sus afiliadas a comprender mejor a sus públicos objetivo; y orientaron una estrategia de campaña más amplia.
- **La organización FADWU, de Hong Kong organizó con éxito una conferencia de prensa y una reunión con el gobierno de Hong Kong para exigir un aumento salarial para las THM, lo que resultó en un incremento del salario mínimo permitido del 2,5 %, de 624 USD a 640 USD, el 27 de septiembre de 2024.**



Región del Caribe

- En Jamaica, el **Jamaica Household Workers Union - JHWU (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Jamaica) ha interactuado proactivamente con el Ministerio de Trabajo para recopilar datos precisos sobre el número de trabajadoras del hogar a quienes se les han otorgado permisos de trabajo.** Esta iniciativa busca garantizar una regulación adecuada y la protección de las trabajadoras del hogar en el país.
- **Trinidad y Tobago ha establecido una alianza con la National Training Agency – NTA (Agencia Nacional de Capacitación) para ofrecer capacitación a trabajadoras del hogar con el fin de que se conviertan en evaluadoras certificadas.** Estas evaluadoras estarán a cargo de evaluar las personas que deseen ingresar a Trinidad y Tobago para trabajar en el sector del trabajo doméstico, garantizando el cumplimiento de los estándares y requisitos establecidos. Este acuerdo, titulado

"Trinidad - Fortalecimiento de los estándares del trabajo doméstico mediante la colaboración con la NTA", refleja un compromiso con la profesionalización del sector del trabajo doméstico y con la protección de los derechos y el bienestar tanto de las trabajadoras del hogar locales como migrantes.

Región de Europa

- **Proyecto Porticus** (España): fortalecimiento del movimiento de trabajadoras del hogar migrantes, con especial énfasis en la organización, la incidencia, el empoderamiento y la unidad.
- Incidencia en torno a la Estrategia Europea de Cuidados: **EFFAT ha garantizado la inclusión de las trabajadoras del hogar migrantes en los debates sobre la Estrategia Europea de Cuidados y las políticas de cuidados de larga duración.**
- Protección Legal: victorias legales clave, incluida la **entrada en vigor del Convenio 189 de la OIT en España** y la incidencia para que las trabajadoras del hogar migrantes sean incluidas en los sistemas nacionales de protección social. (+ fallo de la UE para implementar un sistema de registro de la jornada laboral diaria, garantizando el cumplimiento de la Directiva 2003/88).
- En el Reino Unido, la afiliada de la FITH **The Voice of Domestic Workers (VODW)** y Waling Waling —ambas organizaciones de trabajadoras del hogar migrantes— establecieron con éxito **la primera seccional de trabajadoras del hogar dentro de UNITE the Union**, uno de los sindicatos más grandes del Reino Unido e Irlanda, con cargos electos ocupados por líderes de ambas organizaciones.



El reconocimiento legal y el fortalecimiento de las capacidades organizativas permiten a las trabajadoras del hogar migrantes lograr cambios duraderos y mejorar sus medios de vida.

Historia de impacto

RESILIENCIA SIN FRONTERAS: CÓMO MIMI TRANSFORMÓ LA DESESPERACIÓN EN UN FIRME COMPROMISO CON LA JUSTICIA MIGRANTE

Mimi es una trabajadora del hogar a tiempo completo oriunda de Manila, Filipinas, que trabaja en el Reino Unido. Sus primeros años estuvieron marcados por la adversidad y la resiliencia. Comenzó una licenciatura en Farmacia en la Adamson University, pero tuvo que cambiar de rumbo debido a la pobreza. Madre de tres hijos, Mimi soñaba con un futuro mejor para ellos. En 2013, para ofrecerles mejores oportunidades, tomó la difícil decisión de trabajar en el extranjero como trabajadora del hogar.

Primero trabajó en Dubái, Emiratos Árabes Unidos. Luego, en 2014, sus empleadores la llevaron a Londres, Reino Unido, donde la sometieron a abuso y explotación hasta que encontró la fuerza para pedir ayuda y fue rescatada por la organización The Voice of Domestic Workers (VODW). Fue identificada por el gobierno como víctima de esclavitud moderna y se le concedió una visa de trabajadora del hogar por dos años —un reconocimiento doloroso pero fundamental del sufrimiento que había padecido. VODW le brindó las herramientas para empezar de nuevo: a través de sus programas de incidencia y formación, Mimi comenzó poco a poco a sanar, aprender y volver a ponerse de pie.



Hoy, Mimi trabaja como cuidadora infantil y empleada doméstica en Hackney. Además, se desempeña como administradora en VODW y activista de primera línea en la lucha por restablecer la visa para trabajadoras del hogar vigente antes de 2012—una lucha por la justicia, la dignidad y el trato justo para las trabajadoras del hogar migrantes.

“Llevo conmigo no solo mi historia de supervivencia, sino también un profundo compromiso de generar cambios, amplificando las voces de innumerables trabajadoras del hogar que aún sufren en silencio. Me niego a permanecer en silencio frente a la injusticia. Quiero desafiar un sistema que nos desvaloriza y ser una fuerza que restituya los derechos de las trabajadoras del hogar —no como víctimas, sino como trabajadoras orgullosas que merecen justicia, libertad y dignidad”, afirma Mimi.

Región de América Latina



- **En Brasil, el Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo - STDMSP (Sindicato de Trabajadores del Hogar del Municipio de San Pablo) estableció una sección de trabajadores migrantes**, que desarrolla acciones específicamente diseñadas para las trabajadoras del hogar migrantes y se enfoca en sus derechos como personas migrantes en Brasil desde una perspectiva de ciudadanía, para garantizar la igualdad de derechos con las trabajadoras brasileñas. Las actividades de formación sindical en la sede del sindicato promueven la integración entre personas migrantes de diversas nacionalidades, difundiendo los derechos garantizados en el convenio colectivo del sindicato.
- **Otro ejemplo a destacar es el trabajo realizado por SINTRASEDOM Colombia con personas migrantes de Venezuela** en materia de derechos laborales, condiciones migratorias, protección frente a la violencia de género y la violencia en el trabajo, y difusión de información sobre las instituciones que defienden la vida y la dignidad de las personas trabajadoras migrantes. Esta iniciativa muestra, además, cómo la organización sindical de las trabajadoras del hogar en Colombia es un logro que beneficia a todos.
- **En la República Dominicana, SINTRADOMES, FENAMUTRA y ATH están trabajando para incluir a trabajadoras provenientes de Haití**, quienes sufren una fuerte discriminación social debido a su nacionalidad y, por lo general, enfrentan condiciones de vida inferiores a las de las trabajadoras nacionales.
- **En Panamá, SINGRETRADS lleva a cabo acciones con trabajadoras del hogar migrantes**, informándoles sobre sus derechos laborales, los cuales están protegidos en Panamá.

Región de MENA



- Las líderes de las trabajadoras del hogar migrantes (THM) enfrentan importantes desafíos que dificultan su participación regular en talleres y reuniones en toda la región de MENA. La inestabilidad del entorno laboral en el que trabajan las deja a menudo a merced del humor cambiante de sus empleadores, lo que dificulta su compromiso con actividades regulares. Para adaptarse a esta situación, los eventos presenciales suelen pasar a formato virtual, a menudo en horarios nocturnos y con constantes reprogramaciones. Durante el Ramadán, las trabajadoras del hogar migrantes se ven sobrecargadas con tareas domésticas adicionales, lo que desplaza las principales actividades para después de las celebraciones de Eid. Además, las limitaciones de conectividad a internet siguen dificultando la participación virtual, con participantes que se desconectan y vuelven a entrar a las sesiones. Para atenuar esto, las reuniones se complementan con notas escritas para su consulta posterior.

- El 21 de marzo, 10 líderes de las THM en Kuwait participaron en un taller para evaluar el impacto de su asociación y de las iniciativas de la FITH en distintos niveles. La sesión ofreció un espacio para compartir historias de crecimiento personal y debatir los desafíos.



- En marzo, afiliadas de Qatar y Kuwait participaron en una reunión centrada en la adopción de directrices comunitarias, en la que se compartieron actualizaciones sobre las acciones de incidencia a nivel regional y global, el trabajo interno y los próximos proyectos. Asimismo, se llevaron a cabo reuniones de coordinación con líderes comunitarias en Bahrein para debatir la situación actual, los desafíos, las oportunidades y posibles intervenciones, así como un diálogo bilateral con una líder de las THM en Qatar para evaluar la situación de su organización, sus necesidades de formación y el apoyo requerido, a saber: mentoría en liderazgo y desarrollo de capacidades; formación de formadoras en incidencia; y desarrollo de competencias profesionales y habilidades para la generación de ingresos.
- La organización Coalition on Labor Justice for Migrants in the Gulf (Coalición por la Justicia Laboral para las Personas Migrantes en el Golfo), una iniciativa colaborativa cofundada por la FITH, Global Labor Justice, Anti-Slavery International, Equidem y el Solidarity Center, se presentó formalmente en junio de 2024. Esta alianza laboral global sin precedentes está

comprometida con la defensa de los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes, incluidas las trabajadoras del hogar, a lo largo de todo el proceso migratorio: desde la contratación, el traslado y el empleo hasta la repatriación. La coalición promueve activamente derechos fundamentales como la libertad de asociación, la negociación colectiva, el acceso a la justicia y la abolición del sistema kafala, con especial atención a las trabajadoras del hogar migrantes que residen en Bahréin, Kuwait y Qatar.

- Además, una reunión sobre seguridad digital organizada por la Coalition on Labor Justice for Migrants in the Gulf contó con la participación de miembros del Comité Ejecutivo y del staff de la FITH, así como de líderes de nuestras afiliadas. Entre los principales temas abordados se incluyeron las prácticas básicas de seguridad digital utilizadas por las líderes en redes sociales, el papel de las redes sociales en la organización y las campañas, los riesgos personales y de privacidad, la difusión de desinformación y las amenazas reputacionales, así como información sobre el historial de capacitaciones y los desafíos en Kuwait, Qatar y Bahréin.

“En la región de MENA en particular, no se ve a las trabajadoras del hogar caminando por las calles. Se las mantiene dentro de casas bien construidas, entre otras cosas. Y a veces hay situaciones en las que, en una determinada zona, parece que no hubiera trabajadoras del hogar. Pero si se reproduce cierta música, música culturalmente relevante, las trabajadoras del hogar empiezan a asomarse y a mirar por las ventanas. Y así sabemos que hay un grupo de trabajadoras del hogar migrantes en ese barrio. Por eso, debemos enfocarnos en comprender el contexto histórico de esas trabajadoras del hogar.”

—Ben Braga, organizador de la FITH en la región de MENA

La cita anterior demuestra que no solo los problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar migrantes suelen estar ocultos a simple vista, sino también las propias trabajadoras. A menudo están físicamente aisladas del mundo exterior, ya que se las disciplina para permanecer dentro de la casa o el apartamento de sus empleadores y se desalienta o prohíbe la comunicación con otras trabajadoras del hogar.

Representación internacional, reconocimientos y alianzas establecidas en 2024

La FITH fue reconocida a nivel internacional como una voz sólida en la defensa de los derechos, la protección y la dignidad de las trabajadoras del hogar, y también estableció alianzas importantes durante el año.

La FITH recibió el premio *Care Champions de las Naciones Unidas*

La FITH ha sido nuevamente distinguida con un reconocimiento internacional: el premio **Care Champions (Defensores del Cuidado)**, otorgado por la **Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (ESCAP) y ONU Mujeres a iniciativas que han realizado aportes destacados al avance de políticas sobre la economía del cuidado en Asia-Pacífico**, contribuyendo a los objetivos más amplios de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La FITH recibió esta distinción por su trabajo transformador en la visibilización y el empoderamiento de las trabajadoras del cuidado, así como por su contribución a la construcción de sistemas de cuidado resilientes e inclusivos. Sonia George, integrante del Comité Ejecutivo de la FITH en representación de Asia y vicepresidenta nacional Self-Employed Women's Association - SEWA (Asociación de Trabajadoras Autónomas) de India, recibió el premio durante el evento *Asia-Pacific Care Champions 2024*, celebrado el 21 de noviembre en Bangkok, Tailandia, en el marco de la Conferencia Ministerial de Asia y el Pacífico de la ONU sobre la Revisión de la plataforma Beijing+30.



El trabajo de cuidados es un importante motor de migración en y desde Asia-Pacífico; sin embargo, a medida que el mundo se acerca al 30.º aniversario de la histórica Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la justicia social y la plena realización de los derechos humanos distan mucho de estar garantizadas para las trabajadoras del hogar migrantes en toda la región. Las personas trabajadoras migrantes siguen siendo el grupo más vulnerable dentro del sector del trabajo doméstico, ya que con frecuencia están excluidas de las leyes laborales y de la protección social en los países donde trabajan, se ven afectadas por políticas migratorias discriminatorias y son frecuentemente explotadas y sometidas a diversas formas de abuso por parte de reclutadores y empleadores, incluido el trabajo forzoso y hasta la trata de personas.

La FITH y sus afiliadas en Asia tienen una larga trayectoria de lucha por el trabajo decente y una vida digna para más de 38 millones de trabajadoras del hogar, de las cuales casi una cuarta parte son migrantes. Este reconocimiento de las Naciones Unidas es especialmente significativo, ya que confirma que la FITH está en el camino correcto y nos inspira a continuar avanzando con la convicción de que un futuro mejor es posible para las mujeres que cuidan a las sociedades y sostienen las economías en Asia-Pacífico.

“Las trabajadoras del hogar deben ser reconocidas explícitamente como trabajadoras del cuidado, como parte de la fuerza laboral del cuidado y como proveedoras de cuidados, cubiertas por las leyes laborales nacionales y la protección social. El cuidado no es una mercancía: es un bien público. Y es responsabilidad de la sociedad reconocer la contribución de las trabajadoras del hogar a la economía. Nuestras voces deben estar representadas en los espacios de toma de decisiones sobre la economía del cuidado, porque el trabajo doméstico es trabajo de cuidados.”

- Sonia George, miembro del Comité Ejecutivo de la FITH y Vicepresidenta de SEWA

La FITH se convirtió en miembro del Consejo Global Unions (CGU)

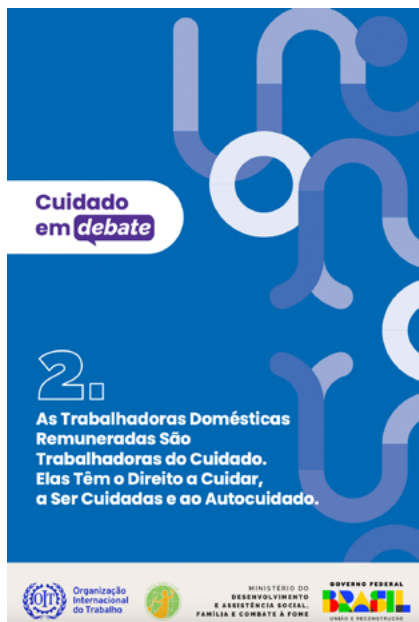
En octubre de 2024, la FITH se convirtió en miembro del Consejo Global Unions (CGU), un hito para el movimiento de trabajadoras del hogar. El lema del CGU es “Unidas/os por los derechos de las personas trabajadoras”. Se trata de una alianza entre la Confederación Sindical Internacional, las Federaciones Sindicales Internacionales y el Comité Consultivo Sindical ante la OCDE. El Consejo Global Unions (CGU) representa a más de 200 millones de personas trabajadoras. **La FITH también mantiene una afiliación de larga data con otra organización global, WIEGO: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing.**



VI. Publicaciones e investigación

La FITH está comprometida con la publicación de informes, encuestas y artículos bien documentados y basados en evidencia, que detallan actualizaciones, cambios, avances y logros importantes en el ámbito del trabajo doméstico a nivel mundial. A continuación, se destacan algunas de esas publicaciones clave de 2024:

- **Las trabajadoras del hogar remuneradas son trabajadoras del cuidado: tienen derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado**



Un nuevo informe del Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Lucha contra el Hambre de Brasil, elaborado en alianza con la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revela que, a pesar de su contribución esencial a la economía del cuidado en Brasil, las trabajadoras del hogar remuneradas siguen siendo uno de los grupos más precarizados del mercado laboral, con altos niveles de informalidad, baja cobertura de protección social y grandes déficits de trabajo decente. El proceso de elaboración de este importante informe comenzó en 2024. El trabajo de cuidados realizado en los hogares desempeña un papel central en la generación de empleo, tanto para la persona que realiza esta labor de manera remunerada como para la familia para la que trabaja, al permitir que las personas adultas de ese hogar se incorporen al mercado laboral. Las trabajadoras del hogar remuneradas prestan servicios de cuidado esenciales para el bienestar y la generación de ingresos de las familias que las emplean. Realizan tareas de cuidado directo para personas que lo necesitan, especialmente niños, adultos mayores y personas con discapacidad. También llevan a cabo tareas de cuidado indirecto, como limpieza, cocina, lavado de ropa y planificación, garantizando que la familia tenga un entorno seguro y saludable donde vivir.

El informe completo puede consultarse [aquí](#)

- **Publicaciones sobre mapeo de políticas de cuidados en Asia**

En 2024, Asia logró avances significativos en iniciativas relacionadas con la economía del cuidado al completar el Mapeo de Políticas de Cuidados en 4 países adicionales en el marco del proyecto de incidencia financiado por Oxfam. Esto se suma a los mapeos de políticas de cuidados previamente realizados en 8 economías y países de Asia. **Estas publicaciones son importantes porque muestran la infraestructura en el sector de los cuidados, ofrecen una visión general de la población local y de las necesidades locales de cuidados, y examinan la legislación laboral pertinente en cada país.** Comprender las necesidades en materia de políticas de cuidados de estos países y de la región en su conjunto permite a la FITH estar mejor preparada para organizarse y fortalecer su capacidad de incidencia. Actualmente, los siguientes países han completado el Mapeo de Políticas de Cuidados: [Bangladesh](#), [Indonesia](#), [Malasia](#), [Hong Kong](#), [Taiwán](#), [India](#), [Filipinas](#), [Nepal](#), [Tailandia](#), [Corea del Sur](#), [Camboya](#), y [Sri Lanka](#). Estas publicaciones y todos los demás informes y documentos relacionados de la FITH pueden descargarse desde nuestro [sitio web](#).



- **La FITH contribuye a documento de la ONU: Transformar los Sistemas de Cuidados en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Nuestra Agenda Común**



En un avance histórico y sin precedentes, las Naciones Unidas elaboraron su primer documento de políticas de cuidados y apoyo para todo el sistema, incorporando contribuciones de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). El 19 de julio de 2024, la Vicepresidenta Segunda de la FITH, June Barrett, participó en una reunión especial celebrada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en Nueva York, donde el documento fue presentado oficialmente.

El documento es fruto de un esfuerzo conjunto de diversas agencias de las Naciones Unidas, entre ellas ONU Mujeres, la CEPAL, la OIT, la ACNUDH y el PNUD. Se centra en la importancia del trabajo de cuidados y en la necesidad de transformar los sistemas de cuidados para alcanzar el desarrollo sostenible y la igualdad de género.

El informe ofrece un marco práctico para que las agencias de la ONU aborden los cuidados en el contexto de los ODS y promueve sistemas de cuidados integrales que permitan avanzar hacia la igualdad de género y la justicia social, junto con el desarrollo sostenible y la transformación económica. También destaca opciones de políticas para apoyar la transformación de los sistemas de cuidados y subraya la importancia de enfoques basados en los derechos humanos, universales y transformadores en materia de cuidados. La FITH está avanzando de manera significativa y sumándose a espacios de debate clave como voz de las trabajadoras del hogar en la lucha por cambios de políticas y por una transformación social a nivel mundial. **Los aportes de la FITH, a través de su informe [La Centralidad de los Cuidados y el Apoyo desde una Perspectiva Humana](#) fueron fundamentales para el desarrollo de esta herramienta.**

Hay tres aspectos del documento de la ONU que deben destacarse:

- Adopta una definición amplia e inclusiva del cuidado, que afirma los derechos, la dignidad y la autonomía tanto de quienes proveen cuidados como de quienes los reciben, así como el cuidado del medio ambiente.
- Establece cinco principios comunes para transformar los sistemas de cuidados en todos los contextos, independientemente del alcance, tamaño o tipo de intervención. Estos son: enfoque basado en los derechos humanos; responsabilidad del Estado; universalidad; carácter transformador; y no dejar a nadie atrás.
- Respalda las “5R” (Reconocer, Reducir, Redistribuir, Remunerar y Representar) como un marco de política común para abordar el trabajo de cuidados no remunerado y remunerado, y añade un nuevo objetivo de política transversal sobre la “Financiación” de los sistemas de cuidados, reconociendo que este requiere mayor atención.

“Estamos muy contentas de ver este documento publicado. La FITH agradece la oportunidad de haber contribuido con aportes y sugerencias de las trabajadoras del hogar, ya que ellas representan el 25 % de las trabajadoras remuneradas del cuidado a nivel mundial. Esperamos ver más avances hacia la transformación y reorganización de las sociedades en torno a la provisión de cuidados, desde una perspectiva de derechos humanos y derechos laborales.”

-Adriana Paz, Secretaria General de la FITH

- **4.º Congreso de la FITH: “Diez años de unión: Solidaridad global: las trabajadoras del hogar construyen puentes, cierran brechas y obtienen derechos”**



El 4.º Congreso Global de la FITH se celebró en De Haan, Bélgica, del 2 al 5 de octubre de 2023. Desde el último Congreso Global de la FITH se han producido muchos cambios significativos, entre ellos la pérdida de la querida y respetada Presidenta de la FITH, Myrtle Witbooi, quien falleció tras una larga lucha contra el cáncer el 16 de enero de 2023, dejando un legado sólido y significativo. Al momento del 4.º Congreso, la entonces Secretaria General Elizabeth Tang se encontraba afectada por la agitación política en Hong Kong y solo pudo participar de manera virtual a través de Zoom. Asimismo, este fue el primer Congreso presencial desde la pandemia de coronavirus, una experiencia muy difícil para las trabajadoras del hogar y sus seres queridos en todo el mundo. Por ello, **este Congreso estuvo marcado por un fuerte sentido de solidaridad, ya que la FITH celebraba “diez años de unión”, y el número sigue creciendo.** Este espíritu de solidaridad también se reflejó en las sesiones de trabajo del Congreso, que fueron dinámicas y participativas, y en las numerosas presentaciones que incluyeron espacios activos de preguntas y respuestas con interacción y diálogo.

Accede al informe [aquí](#).

- **Fortaleza y democracia: cómo construir un sindicato democrático**

En 2021–2022, líderes de las trabajadoras del hogar de las 28 afiliadas africanas de la FITH participaron en un programa virtual desarrollo de capacidades sobre liderazgo democrático en los sindicatos. Este cuadernillo reúne sus ideas y experiencias sobre cómo fortalecer la democracia y construir liderazgo democrático en nuestros sindicatos. Está diseñado para líderes y

organizadoras de las afiliadas de la FITH en África, pero también puede utilizarse en otras regiones. Asimismo, es un **recurso útil para afiliadas y cualquier otra persona que contribuya a organizar y fortalecer las organizaciones de trabajadoras del hogar en África y más allá.**

Léelo [aquí](#)

- ***Mi empleador nunca vio un calendario: ¿por qué las trabajadoras del hogar migrantes en Malasia no tienen día de descanso?***



Este informe fue elaborado por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) junto con sus afiliadas, la Association of National Overseas Filipino Workers in Malaysia - MMPO (Asociación Nacional de Trabajadores Migrantes Filipinos en Malasia) y la Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran – PERTIMIG (Asociación de Trabajadoras del Hogar Migrantes de Indonesia). **Revela que casi todas las trabajadoras del hogar migrantes (95 %) en Malasia no tienen acceso a días de descanso semanales.** Para la elaboración del informe, entre septiembre y noviembre de 2023, las líderes de AMMPO y PERTIMIG entrevistaron a 108 trabajadoras del hogar sin retiro provenientes de Indonesia, Filipinas y Camboya. Cerca de la mitad (43 %) de las trabajadoras del hogar migrantes encuestadas trabajaban los siete días de la semana, y el 41 % solo recibía un día de descanso “ocasional”, generalmente una vez al mes (51 %) o cada dos semanas (36 %).

Consulta el informe completo [aquí](#).

VII. Desafíos

Las trabajadoras del hogar enfrentan numerosos desafíos a nivel global, así como en sus regiones y países. En el contexto político global actual, sus relaciones laborales se ven atravesadas por múltiples problemáticas sociales urgentes que continúan poniendo a prueba su creciente poder.

Ascenso de gobiernos de derecha



El ascenso de gobiernos de derecha y autoritarios en todo el mundo, así como la tendencia global hacia la derecha, ha tenido un fuerte impacto en las trabajadoras del hogar, ya que estos gobiernos **suelen restringir los derechos laborales, recortar salarios y prestaciones, y se caracterizan por ser poco favorables e incluso abiertamente hostiles hacia las personas trabajadoras en empleos mal remunerados, quienes trabajan en la informalidad y quienes provienen de otros países.** Por ejemplo, debido a la situación política en Bangladesh, se han suspendido las reuniones o asambleas públicas, lo que dificulta enormemente la organización.

Como señala el Índice Global de Derechos de la CSI, “En virtud de determinados convenios laborales internacionales, todas las personas trabajadoras, sin distinción, tienen derecho a la libertad sindical y a organizarse. Sin embargo, en 2024, 113 países excluyeron a determinadas categorías de trabajadoras de este derecho, a menudo en función de su situación laboral. Las trabajadoras del hogar, las trabajadoras temporales, aquellas en la economía informal y las trabajadoras en la economía de plataformas suelen quedar fuera del alcance de la legislación laboral”. Esto se observa particularmente en Pakistán, ya que sus leyes no garantizan el derecho a organizarse a los trabajadores agrícolas, las trabajadoras del hogar, los trabajadores en domicilio ni los trabajadores del sector informal.

Las trabajadoras del hogar tienen profundas raíces ligadas a historias de exclusión, explotación, desplazamiento y segregación racial, y han construido una identidad como trabajadoras -desde un enfoque integral centrado en las personas-, merecedoras de dignidad y respeto. A través de su federación sindical global, las trabajadoras del hogar movilizan esperanza, ponen el acento en la dignidad y construyen poder simbólico y relacional, logrando así cambios progresivos y avances importantes para el movimiento.

Discriminación: lo que profundiza la marginalización y dificulta la organización de las THM



Dado que el trabajo doméstico presenta barreras de entrada relativamente bajas, a menudo se considera una vía para salir de la pobreza. Sin embargo, para las trabajadoras del hogar migrantes que viajan a otros países para trabajar con empleadores desconocidos y que pueden no hablar el mismo idioma, existen múltiples barreras estructurales que generan vulnerabilidades para esta fuerza laboral invisibilizada.

Las trabajadoras del hogar migrantes están particularmente expuestas a la marginalización y a situaciones de mayor vulnerabilidad debido a la precariedad de sus condiciones y la falta de derechos. La ausencia de un estatus migratorio regular en los países de destino les genera barreras adicionales para acceder a prestaciones y mecanismos de reparación bajo las leyes nacionales. Además, enfrentan múltiples obstáculos culturales, estructurales y lingüísticos que agravan su aislamiento. Por lo general, dependen de la aprobación de sus empleadores para mantener su estatus migratorio y suelen estar expuestas a niveles aún más intensos de aislamiento y abuso que sus contrapartes nacionales. Además, cuando existe un contrato, este suele celebrarse entre una agencia de colocación y el empleador, lo que puede aumentar el grado de desprotección de las trabajadoras y limitar el acceso a sus derechos. **Se estima que hay al menos 11,5 millones de trabajadoras del hogar migrantes, aunque es probable que esta cifra sea mayor.**

¿Por qué el trabajo doméstico es poco valorado y no reconocido? **Los sistemas de opresión entrelazados, arraigados en el colonialismo, el patriarcado y la esclavitud, conspiran en contra de las trabajadoras del hogar.** Sin embargo, a pesar de enfrentar estos desafíos estructurales, la falta de recursos y un financiamiento muy limitado, las trabajadoras del hogar han superado numerosos obstáculos y se han organizado para formar sindicatos locales, asociaciones de trabajadoras y redes regionales en todo el mundo. Las trabajadoras del hogar tienen una larga tradición de organización sindical y movilización para que se reconozca el trabajo de cuidados —realizado para los hogares— como trabajo, y para que se reconozcan sus derechos como trabajadoras. Este legado ha sido clave para la actual conceptualización del trabajo de cuidados como trabajo, que también está consagrada en el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. **Promover el trabajo decente para las trabajadoras del hogar debe ser un eje central de las agendas y políticas relativas a la economía del cuidado, y la FITH está liderando este camino.**

VIII. Reconocimiento a financiadores e informe financiero

Reconocimiento a financiadores

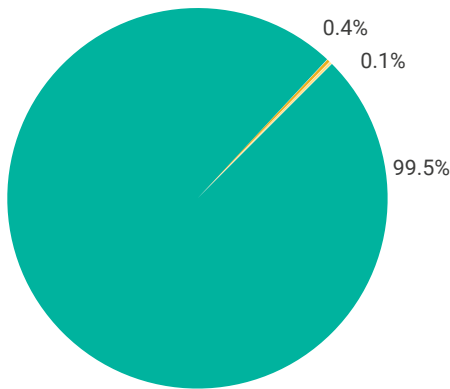
La FITH agradece a cada una de las siguientes organizaciones y fundaciones por su generoso apoyo financiero:

- Arthur Svensson Award
- Federación Europea de Sindicatos de los sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo y ramas afines (EFFAT)
- FNV Mondiaal
- Foundation for a Just Society
- Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
- Global Labor Justice - International Labor Rights Forum (GLJ-ILRF)
- Global Union Federations (GUFs)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA)
- Kommunal Municipal Union
- Oxfam
- Olof Palmes Internationella Center
- Rockefeller Philanthropy Advisors (RPA)
- SASK – Trade Union Solidarity Centre of Finland
- Solidarity Center
- Stiftung Auxilium/ Porticus Asia Ltd.
- Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA)
- The Collective Future Fund
- The International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA)
- The Institute of Development Studies (IDS)
- The William and Flora Hewlett Foundation
- The National Domestic Workers Alliance (NDWA)
- United Domestic Workers of America
- Urgent Action Fund for Women's Human Rights Asia and Pacific
- Wellspring Philanthropic Fund
- Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)

Y gracias a todas las personas que contribuyen a sostener y fortalecer a la FITH, haciendo posible su crecimiento y desarrollo.

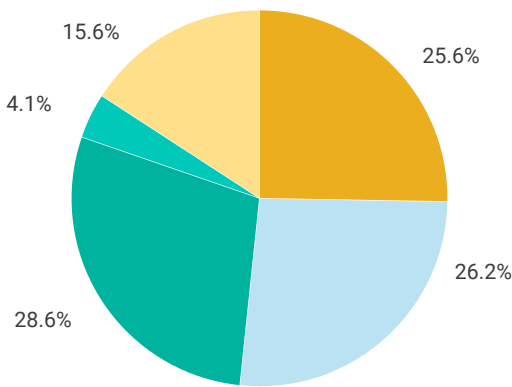
Informe financiero elaborado por el equipo de Finanzas y Administración

Informe financiero de la FITH del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024



Origen de los fondos

Origen de los fondos	USD
Ingresos por proyectos	4,872,771
Donaciones generales	20,716
Cuotas de afiliación	4,785
TOTAL	4,898,272



Origen de los fondos

Origen de los fondos	USD
Programa nacional	891,422
Programa regional	914,306
Programa global	997,246
Recaudación de fondos y comunicación	141,841
Coordinación y gestión	54,3834
TOTAL	3,488,649

El total de recursos recibidos para el ejercicio financiero finalizado el 31 de diciembre de 2024 fue de USD 4.898.272. Los fondos para proyectos siguen siendo el principal recurso, representando el 99 % del presupuesto total, seguidos por las donaciones generales y las cuotas de afiliación. El total de recursos ejecutados durante el ejercicio financiero finalizado el 31 de diciembre de 2024 fue de USD 3.488.649. Estos recursos se destinaron a la protección y promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar, así como al desarrollo organizativo a nivel nacional, regional y global. El efectivo disponible asciende a USD 1.969.096, con el fin de garantizar la disponibilidad de fondos necesarios para gastos futuros y contingencias. Para asegurar la sostenibilidad financiera y la resiliencia en contextos de incertidumbre o crisis repentinas, la FITH ha establecido una reserva total de USD 552.860 destinada a garantizar el funcionamiento de la organización durante algunos meses: el desglose de estas reservas incluye USD 497.351 para el Congreso y USD 55.509 para costos de personal.

Durante el último año, la FITH realizó cambios significativos en el equipo de Finanzas y Administración con el objetivo de aumentar la diversidad regional y la eficiencia operativa. Entre los principales logros se encuentra la conformación de un equipo completo, que incluye un/a Gerente de Operaciones, un/a Gerente de Finanzas, un/a Oficial de Contabilidad, un/a Oficial Administrativa y un/a Asistente de Contabilidad.

A nivel de gobernanza, se llevó a cabo una revisión de las políticas de contabilidad y adquisiciones. El equipo aportó sugerencias valiosas para esta revisión, asegurando que las políticas reflejen las necesidades cambiantes de la FITH y faciliten su comprensión por parte de los nuevos liderazgos. También se mejoraron, revisaron y sistematizaron otros aspectos financieros, y se optimizaron diversos procedimientos clave en materia de recursos humanos y de planificación de viajes.

Apéndice 1: Lista de miembros del Comité Ejecutivo

Cargos directivos

Presidenta: Carmen Brítez, UPACP, Argentina

Vicepresidente primero: Toindepi Dhure, ZDAWU, Zimbabwe

Vicepresidenta segunda: June Barrett, NDWA, Estados Unidos

Secretaria General: Adriana Paz Ramírez

Miembros del Comité Ejecutivo – Titulares—2023-2028

Sonia George, SEWA, India

Elaine Duncan, JHWU, Jamaica

Emanuela Loretone, Filcams CGIL Nazionale, Italia*

Mary Ann A., MENA

Miembros del Comité Ejecutivo – Suplentes—2023-2028

Marina Künzi, ACV Food and Services, Bélgica

Ruth Díaz, UNFETRAH-FENAMUTRA, República Dominicana

Jec Sernande, Asia

Ida Le Blanc, N.U.D.E, Trinidad y Tobago

Aissata Sadjo, SYNTHOBRA, Niger

Mercy, Solidarity Network, MENA

Doug Moore, UDWA, Estados Unidos

Nota: A partir del 23 de abril de 2024, la Sra. Pia Stalpaert renuncia a su cargo como miembro titular por Europa. Con el consenso de las afiliadas europeas, la Sra. Emanuela Loretone asume el rol de miembro titular, mientras que la Sra. Marina Kunzi se desempeña como miembro suplente por Europa.

Apéndice 2 – Lista de ratificaciones del C189 al 31 de diciembre de 2024

País	Fecha
Antigua y Barbuda	28 julio 2021
Argentina	24 marzo 2014
Barbados	24 mayo 2024
Bélgica	10 junio 2015
Bolivia (Estado Plurinacional de Bolivia)	15 abril 2013
Brasil	31 enero 2018
Chile	10 junio 2015
Colombia	09 mayo 2014
Costa Rica	20 enero 2014
Ecuador	18 diciembre 2013
Finlandia	08 enero 2015
Alemania	20 septiembre 2013
Granada	12 noviembre 2018
Guinea	25 abril 2017
Guyana	09 agosto 2013
Irlanda	28 agosto 2014
Italia	22 enero 2013
Jamaica	11 octubre 2016
Madagascar	11 junio 2019
Malta	14 mayo 2021
Mauricio	13 septiembre 2012
México	3 julio 2020
Namibia	9 diciembre 2020
Nicaragua	10 enero 2013
Noruega	8 julio 2021
Panamá	11 junio 2015
Paraguay	7 mayo 2013
Perú	26 noviembre 2018
Filipinas	5 septiembre 2012
Portugal	17 julio 2015
República Dominicana	15 mayo 2015

País	Fecha
Seychelles	22 enero 2024
Sierra Leona	25 agosto 2021
Sudáfrica	20 junio 2013
España	28 febrero 2023
Suecia	04 abril 2019
Suiza	12 noviembre 2014
Uruguay	14 junio 2012

Apéndice 3 – Lista de ratificaciones del C190 al 31 de diciembre de 2024

País	Fecha
Albania	06 mayo 2022
Antigua y Barbuda	09 mayo 2022
Argentina	23 febrero 2021
Australia	09 junio 2023
Bahamas	30 noviembre 2022
Barbados	01 septiembre 2022
Bélgica	13 junio 2023
Canadá	30 enero 2023
República Centroafricana	09 junio 2022
Chile	12 junio 2023
Dinamarca	06 junio 2024
Ecuador	19 mayo 2021
El Salvador	07 junio 2022
Fiyi	25 junio 2020
Finlandia	07 junio 2024
Francia	12 abril 2023
Alemania	14 junio 2023
Grecia	30 agosto 2021
Irlanda	12 enero 2023
Italia	29 octubre 2021
Kirguistán	03 junio 2024
Lesoto	15 marzo 2023
Mauricio	01 julio 2021
México	06 julio 2022
Namibia	09 diciembre 2020
Nigeria	08 noviembre 2022
Macedonia del Norte	20 octubre 2023
Noruega	06 octubre 2023
Panamá	01 noviembre 2022
Papúa Nueva Guinea	27 septiembre 2023
Perú	08 junio 2022
Filipinas	20 febrero 2024

País	Fecha
Portugal	16 febrero 2024
República de Moldavia	19 marzo 2024
Rumania	12 junio 2024
Ruanda	01 noviembre 2023
Samoa	31 mayo 2024
San Marino	14 abril 2022
Somalia	08 marzo 2021
Sudáfrica	29 noviembre 2021
España	25 mayo 2022
Uganda	07 agosto 2023
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	07 marzo 2022
Uruguay	12 junio 2020

Apéndice 4: Lista de afiliadas de la FITH

África

1. Sierra Leone Domestic Workers Union (SLeDoWU)
2. Syndicat National des Employés d'hôtels et de Maison du Bénin (SYNEHM BENIN)
3. Botswana Domestic and Allied Workers Union (BODAU)
4. Syndicat National des Employés de Maison et de Gardiennage du Burkina Faso (SYNEMAG-B)
5. Union des Femmes Domestiques du Congo (UFEDOC)
6. Mulu Tesfa Domestic Workers Association (MTDWA)
7. Domestic Services Workers Union (DSWU)
8. Syndicat National des Employés de Maison de Guinée (SYNEM-GUINEE)
9. Associação Nacional de Proteção dos Trabalhadores Domesticos da Guine-Bissau (ANABRILOMED-GB)
10. Syndicat Des Travailleurs Domestiques et Travailleurs de l'Economie Informel (SYTDTEI.CI)
11. Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions and Hospital Workers (KUDHEIHA)
12. Kopanang Domestic Workers Association of Lesotho (KDWAL)
13. Domestic Workers Union of Liberia (DOWUL)
14. Commercial Industrial & Allied Workers Union (CIAWU)
15. Syndicat des Travailleurs Domestiques du Mali (SYNTRADOM)
16. Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos (SINED)
17. Namibian Domestic and Allied Workers Union (NDAWU)
18. Syndicat National des Travailleurs des Hotels, Bars, Restaurants et Assimiles du Niger (SYNTHOBRA)
19. National Union of Hotels and Personal Services Workers (NUHPSW)
20. Syndicat des Travailleurs Domestiques et Indépendants de l'Economie Informelle (SYTRIECI)
21. Syndicat National des Travailleurs Domestiques (SYNTRAD)
22. South African Domestic Service and Allied Workers Union (SADSAWU)
23. Conservation, Hotels, Domestic, Social Services and Consultancy Workers Union (CHODAWU)
24. Syndicat National des Domestiques du Togo (SYNADOT)
25. Uganda Hotels, Food, Tourism, Supermarzokets and Allied Workers Union (HTS-UNION)
26. Domestic Workers Union of Zambia (DWUZ)
27. Conservation of Hotel, Domestic Workers and Allied Union (CHODAWU-Z)
28. Zimbabwe Domestic and Allied Workers Union (ZDAWU)
29. Sendika Nasionalin'ny Mpiasa An-Trano Malagasy (SENAMAMA)

Asia

1. National Domestic Women Workers Union (NDWWU)
2. Independent Democratic Association of Informal Economy (IDEA)
3. Association of Domestic Workers (ADW)
4. Hong Kong Federation of Asian Domestic Workers Unions (FADWU)
5. National Domestic Workers Federation (NDWF)
6. National Domestic Workers Movement (NDWM)

7. Self Employed Women's Association (SEWA)
8. Gharelu Kaamgar Sangathan, Gurgaon (GKS)
9. Gharelu Kamgar Panchayat Sangam (GKPS)
10. Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT)
11. Asosasyon ng mga Makabayang Manggagawang Pilipino Overseas (AMMPO)
12. Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesian Migran (PERTIMIG)
13. Home Workers Trade Union of Nepal (HUN)
14. United Domestic Workers of the Philippines (UNITED)
15. National House Manager's Cooperative (NHMC)
16. Domestic Workers Union (DWU)
17. Protect Union (PROTECT UNION)
18. Domestic Caretakers Union (DCU)
19. Korea Domestic Workers Union (KDWU)
20. Network of Domestic Workers in Thailand (NDWT)

Caribe

1. Antigua Trades and Labour Union (ATLU)
2. Jamaica Household Workers' Union (JHWU)
3. National Union of Domestic Employees (NUDE)

Europa

1. CSC Alimentation et Services (CSC A&S)
2. Centrale Alimentation-Horeco-Services FGTB-Horval (Horval FGTB)
3. Centrale Générale FGTB (ACCG FGTB)
4. Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
5. Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS CGIL NAZIONALE)
6. Federatie Nederlandse Vakverenigingen (FNV)
7. Gewerkschaft Unia (UNIA)
8. Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses et Travailleurs (SIT)
9. Imece (IMECE)
10. The Voice of Domestic Workers (VODW)

América Latina

1. Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH)
2. Unión Nacional Fenamutra de Trabajadoras del Hogar (UNFETRAH)
3. Sindicato Nacional de Trabajadora/es Domésticas (SINTRADOMES-CASC)
4. Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)
5. Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD)
6. Federación de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP)
7. Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM)
8. Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD)

9. Asociación Unión de Trabajadoras del Hogar (UTRAHOGAR)
10. Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)
11. Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES)
12. Sindicato de Trabajadoras Domésticas y de los Cuidados de El Salvador (SITDCES)
13. Sindicato de Trabajadoras Domésticas Similares y a Cuenta Propia (SITRADOMSA)
14. Red de Mujeres Empleadas del Hogar, Asociación Civil (RMEHAC)
15. Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)
16. Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Departamento de Granada "Claudia Chamorro" (SINTRADOMGRA)
17. Federación de Trabajadoras Domésticas y Oficios Varios "Julia Herrera Pomares" (FETRADOMOV)
18. Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SINTRAHO)
19. Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS)
20. Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI)
21. Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY)
22. Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH)
23. Federación de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar Remunerados del Perú (FENTRAHOGARP)
24. Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar (I PROFOTH)
25. Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL)

MENA

1. Domestic Workers Solidarity Network in Jordan (DWSNJ)
2. Sandigan Kuwait Domestic Workers Association (SKDWA)
3. Bayanihang Domestic Worker Qatar (BDWQ)

América del Norte

1. National Domestic Workers Alliance (NDWA)
2. United Domestic Workers of America (UDWA)



www.idwfed.org



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)