

Informe final del Estudio de Documentación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo contra las trabajadoras remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala



COLECTIVO
GEOGRAFÍA
CRÍTICA



igual VALOR
IGUALES
derechos

Equipo de elaboración de estudio:

Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador: Sofia Zaragocín, Diana Murillo, Gabriela Ruales, y Nataly Torres.

Elaboración de términos de referencia y coordinación regional del estudio: Verónica Burneo.

Créditos:

Care Ecuador
Care Honduras
Care Guatemala

En Ecuador, Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA)

En México agradecemos al Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO) y al Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH).

En Colombia al Sindicato Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico en Colombia (UTRASD)

En Honduras al Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)

En Guatemala al Sindicato de Trabajadoras del Hogar y a Cuenta Propia (SITRADOMSA)

Este estudio corresponde a los resultados de la investigación ejecutada en el marco del Programa Regional de CARE “Igual valor, iguales derechos”, que se implementa en Ecuador, Colombia, Honduras, Guatemala y México. Dicho programa busca impactar de manera positiva la vida de millones de mujeres trabajadoras del hogar en 5 países: Ecuador, Guatemala, Honduras, Colombia y México. Este estudio resalta las características particulares de la violencia y acoso en el lugar de trabajo desde las vivencias de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en la región de América Latina y el Caribe.

Tabla de contenidos

Sobre este estudio	7
Metodología	8
Colombia	10
Honduras	10
México	11
Guatemala	11
Ecuador	12
Aplicación de la metodología de cartografía social	12
Colombia (Medellín)	12
Honduras (San Pedro Sula)	17
México (Ciudad de México)	20
Guatemala (Ciudad de Guatemala)	23
Ecuador (Quito)	27
Problema estructural de la violencia y el acoso en el trabajo remunerado del hogar	30
El hogar es un lugar de trabajo	31
Violencia basada en género hacia trabajadoras remuneradas del hogar	32
Vulneración de derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar	35
Conclusiones	39
Recomendaciones	41
Anexo 1. Derechos laborales de las trabajadoras domésticas según las legislaciones nacionales en los países seleccionados: Ecuador, Guatemala, Honduras, Colombia, México (2011-2012)	44

Figuras

Figura 1. Mapa de la casa, p. 4

Figura 2. Infografía Trabajo del Hogar en América Latina, p. 5

Abreviaciones y acrónimos

CACEH: Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar

CEOLS: Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Libres Sindicales

SINACTRAHO: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

VBG: Violencia Basada en Género

UTRASD: Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico en Colombia

UNTHA: Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines

EMIH: Equipo de Monitoreo Independiente (Honduras)

SITRADOMSA: Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia

EL ESPACIO DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS RENUMERADAS DEL HOGAR ES UN LUGAR DE TRABAJO

Reconocer el trabajo realizado por las trabajadoras remuneradas del hogar como un trabajo, implica reconocer la casa como un lugar de trabajo.



Los lugares donde pasan el mayor tiempo, son los espacios percibidos por las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar como espacios de mayor inseguridad: la cocina y la lavandería.

La sobrecarga de actividades de trabajo hace insuficiente la jornada laboral para terminar sus tareas.

Los cuartos asignados a las trabajadoras remuneradas del hogar son espacios no aptos para vivir dignamente y son controlados por las personas dueñas de la casa.

Se les restringe los espacios donde pueden estar presentes, por ser trabajadoras remuneradas del hogar, mostrando una clara discriminación por su condición étnica, edad y de clase.

Las trabajadoras tienen que viajar trayectos largos e inseguros para llegar al centro de trabajo.

Enfrentan la inseguridad en el trayecto de sus casas al lugar de trabajo.

Problema estructural de la violencia y el acoso en el trabajo remunerado del hogar

Ecuador, Guatemala, Colombia, Honduras y México

EN AMÉRICA LATINA, HAY 19 MILLONES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES RENUMERADAS DEL HOGAR.



LAS MUJERES SON ALREDEDOR DE 95% DE LA FUERZA LABORAL DOMÉSTICA.

EL 15.3% DE LAS MUJERES OCUPADAS EN LA REGIÓN SE DESEMPEÑA COMO TRABAJADORA DOMÉSTICA RENUMERADA.

8 DE CADA 10 TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA REGIÓN AFIRMAN HABER SIDO VÍCTIMAS DE ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA EN SUS LUGARES DE TRABAJO

Ratificación del Convenio 189 de la OIT



TIPOS DE VIOLENCIA

- EXTENSAS JORNADAS DE TRABAJO
- VIOLENCIA Y AGRESIÓN SEXUAL
- BAJAS REMUNERACIONES
- ESCASA COBERTURA DE SEGURIDAD
- ABUSO FÍSICO Y AGRESIÓN
- ACOSO Y ABUSO SEXUAL
- DESPIDO INJUSTIFICADO
- EXPLOTACIÓN INFANTIL
- AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
- AMENAZAS E INTIMIDACIÓN DE CAUSAR LA PÉRDIDA DEL TRABAJO
- ABUSO PSICOLÓGICO E INTIMIDACIÓN
- IMPEDIMENTOS DE ASESOS EN EL TRABAJO
- ACUSACIONES FALSAS DE ROBO
- NEGACIÓN DE ALIMENTOS Y ATENCIÓN SANITARIA
- ACCIDENTES DE TRABAJO
- DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO
- ABUSO VERBAL

Elaboración
COLECTIVO GEOGRAFÍA CRÍTICA

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2012); Entrevistas y grupos focales con TRH en Honduras, Colombia y México.

Sobre este estudio

En América Latina hay más de 19 millones de trabajadores y trabajadoras remuneradas del hogar, representando alrededor del 7% de la ocupación urbana regional y el 37% del trabajo doméstico en el mundo. Las mujeres son alrededor de 95% de la fuerza laboral doméstica en la región¹. Estas cifras reflejan que el trabajo remunerado del hogar se caracteriza por ser un fenómeno eminentemente femenino y urbano. Adicionalmente, detrás de esta actividad se esconden condiciones laborales precarias y diferentes formas de violencia y acoso.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos, una amenaza para la dignidad, la salud y la seguridad de las personas y un obstáculo para la correcta implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre las trabajadoras domésticas y su compromiso de garantizar la promoción y protección efectivas de los derechos humanos de todas las y los trabajadores domésticos. En este contexto, es muy importante mencionar que el tema de violencia y acoso en el lugar de trabajo se encuentra en las agendas nacionales y en la agenda internacional desde el año 2015, fecha en la que el Consejo de Administración de la OIT decide sobre la necesidad de adoptar un nuevo Convenio. A la fecha nos encontramos en una de las etapas de adopción más importantes, toda vez que por primera vez en medio de la Conferencia Anual de la OIT (junio 2018), sesionó una comisión tripartita sobre los contenidos que debería tener este posible Convenio y Recomendación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo.

En este contexto, el Programa Regional de CARE *Igual valor, iguales derechos* busca impactar de manera positiva la vida de 5 millones de mujeres trabajadoras del hogar hasta el 2020 en 5 países: Ecuador, Guatemala, Honduras, Colombia y México. Para ello, el programa se enfoca en acciones de incidencia política, articulación con las organizaciones nacionales y globales de trabajadoras del hogar, con organizaciones internacionales y regionales afines al tema, y en estrategias de comunicación de alcance nacional y regional para la sensibilización y cambio de comportamiento de los/as empleadores buscando la valoración del trabajo doméstico. En el 2030, esperamos impactar la vida de 10 millones de trabajadoras del hogar.

En el año 2018, el Programa *Igual valor, iguales derechos* implementó una estrategia de incidencia de cara a la Conferencia Internacional del Trabajo a realizarse en Ginebra entre el 28 de mayo y el 8 de junio. Dicha estrategia priorizó, entre otros temas, la presentación y divulgación de evidencia respecto de las violencias que sufren las trabajadoras remuneradas del hogar en sus espacios de trabajo. Este estudio es parte de los esfuerzos realizados para sensibilizar a los delegados/as de los gobiernos, los/as trabajadores y los/as empleadores de los Estados Miembros de la OIT y develar las inadmisibles situaciones de violencia de género que experimentan las trabajadoras de uno de los sectores más precarizados en el mundo.

¹ OIT (2012). *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe*.

Debido a la persistente invisibilización de mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en la sociedad, levantar datos cuantitativos y sus análisis respectivos, nos enfrenta a un sin número de obstáculos analíticos. La falta de definiciones claras en legislaciones nacionales sobre el trabajo de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar hace que ellas también queden por fuera en censos nacionales, invisibilizando aún más las problemáticas que viven. Existen varias narrativas contradictorias para determinar si el espacio laboral de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar es un espacio privado o público, con implicaciones directas para la protección de sus derechos laborales y de género. Por tal motivo, la investigación realizada por académicas e investigadoras activistas pertenecientes al Colectivo de Geografía Crítica, impulsó una investigación de índole cualitativa desde una epistemología y metodología feminista entre el 27 de abril al 31 de julio de 2018.

La epistemología y metodología feminista parte de una crítica profunda a la neutralidad en la investigación y propone una objetividad fuerte, aunque no absoluta². En este sentido, se enfatiza el conocimiento situado de las mujeres trabajadoras del hogar, como activas agentes de construcción de conocimiento³. Las mujeres participantes en este estudio forman parte de sindicatos y grupos formados de manera autónoma, lo cual fue crucial para la realización del estudio. Específicamente, utilizamos cartografía social feminista para comprender los elementos espaciales que influyen en la vulneración de derechos laborales y de género que enfrentan las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en la cotidianidad y desde sus experiencias corporales.

El marco teórico que orientó la investigación se integró por los enfoques de interseccionalidad, geografía feminista y derechos humanos de las mujeres. La geografía feminista como campo político y académico, sostiene que las relaciones de género son socioespacialmente creadas. Es una línea conceptual de la geografía humana que plantea que el espacio no es solamente el escenario sobre el cual se desarrollan las relaciones sociales desiguales, sino que es producto de estas relaciones, al mismo tiempo que las condiciona. La geografía humana ya planteaba que las relaciones sociales crean espacios, los cuales llevan impresas las características de cada sociedad. Las geografías feministas agregan la mirada de género al análisis geográfico y sostienen que el espacio (re)produce relaciones de género y las relaciones de género (re)producen espacio⁴. Esto significa que las diferencias y desigualdades de género marcan definitivamente las experiencias socio espaciales de cada sujeto, y en particular la violencia encarnada. Las geografías feministas apuntan, por lo tanto, a desnaturalizar las jerarquías de género a partir de una mirada espacial, explicitando que las desigualdades y opresiones de género tienen una expresión especial específica, que necesita ser develada si se quiere reinventarla en términos más justos y equitativos⁵.

Para las geografías feministas, las personas pueden apropiarse de diferentes identidades espaciales y sus escalas como componentes cruciales para las luchas feministas y de género. Por esto, la experiencia de mujeres trabajadoras del hogar, necesita de una mirada que complejice su espacio laboral, que no es ni totalmente público ni privado, sino que se caracteriza de una ambigüedad que vulnera los derechos laborales y de género. Escasos estudios, han

² Harding, S (1987) *Feminism and methodology* Bloomington: Indiana University Press

³ Haraway, D (1995) *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.

⁴ McDowell, L. (1999) *Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies*. Cambridge, UK: Polity. 1999.

⁵ Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador (2018) *Geografiando para la resistencia. Los feminismos como práctica espacial*. Cartilla 3. Quito.

mostrado el elemento espacial desde la teoría feminista sobre la situación de mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.

El segundo enfoque clave para esta investigación fue el de interseccionalidad, que visibiliza los cruces entre los diferentes marcadores sociales de etnia, clase, edad, lugar de origen, entre otros. Kimberlé Crenshaw acuñó el término *interseccionalidad*, que resalta las interconexiones entre raza y género para las mujeres negras en contextos de violencia de género⁶. La interseccionalidad también es constituida en su relación con la producción del espacio. Esto significa que el espacio y las identidades son co-implicadas y co-constituidas donde la diversidad y la desigualdad se reproducen sistemáticamente⁷. En determinadas circunstancias, el sentir una cierta identidad sobre otra depende del espacio donde se esté, ya que cada persona se puede sentir de manera distinta según el lugar⁸. El lugar se convierte en elemento indispensable para entender cómo las especificidades de las experiencias cotidianas son vividas y contribuyen a la producción de sistemas estructurales del poder⁹. Este segundo enfoque fue necesario debido a que las mujeres trabajadoras del hogar son afectadas por el racismo estructural y el empobrecimiento espacialmente definida, por lo que este tipo de aproximación da luces a los argumentos estructurales que violentan a ciertos grupos de mujeres en estos espacios laborales.

El tercer enfoque utilizado a lo largo de la investigación es el de los derechos humanos de las mujeres, en particular el enfoque de derecho a una vida libre de violencia y los derechos laborales. Las mujeres trabajadoras del hogar, experimentan diferentes niveles de violencia de género, por lo que el derecho a una vida libre de violencia se analiza en directa relación con sus derechos laborales. Los marcos internacionales, regionales y nacionales de derechos de las mujeres se analizaron en relación con la información empírica levantada en el estudio, para así proponer medidas e insumos para una legislación adecuada que logre proteger los derechos humanos de las mujeres trabajadoras del hogar frente a la violencia de género y el acoso.

Metodología

Para el desarrollo de esta consultoría, partimos desde una epistemología feminista, lo cual implica reflexividad y posicionalidad durante todo el proceso de investigación y una relación de análisis horizontal entre investigadoras y participantes del estudio. Con esta postura se puso especial énfasis en la voz de las mujeres trabajadoras del hogar, para que sus experiencias y reflexiones se resaltarán en el análisis de los datos levantados. Así mismo, se tuvieron consideraciones éticas para evitar la revictimización de las mujeres, por ello nos acercamos de una forma respetuosa a quienes participaron en el estudio, teniendo un consentimiento informado para cada entrevista. El consentimiento informado dejaba claro que ellas tenían la decisión de detener la entrevista en cualquier momento, aceptar o no ser grabadas o contactadas en un futuro. Además, al proponer un análisis espacial del lugar de trabajo para finalizar con propuestas de las mismas trabajadoras, la propuesta metodológica buscaba evitar la revictimización.

Para una perspectiva regional de la problemática de la violencia y acoso en el trabajo remunerado del hogar se realizaron grupos focales y entrevistas con trabajadoras en Colombia, Ecuador,

⁶ Crenshaw, K (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of Color. *Stanford Law Review*. (43)6: 153-162

⁷ Valentine, G (2007). "Theorizing and Researching Intersectionality: A Challenge for Feminist Geography". *The Professional Geographer*. (59)1: 10-21

⁸ Zaragocin, S (2016) Espacialidades Feministas. Escuela de estudios de Género, Boletina Anual #5. Universidad Nacional de Colombia.pp. 40-50.

⁹ Valentine, G (2007). "Theorizing and Researching Intersectionality: A Challenge for Feminist Geography". *The Professional Geographer*. (59)1: 10-21

Honduras, México y Guatemala. En Colombia a través del Sindicato Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico en Colombia (UTRASD); en Ecuador con la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), Care Ecuador y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Libres Sindicales (CEOLS); en Honduras con Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH); en México con el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO) y el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH); y en Guatemala con Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (SITRADOMSA) y CARE Guatemala. A su vez, en Bogotá (Colombia) participamos de un encuentro alrededor de violencia y acoso en el trabajo remunerado del hogar llamado “De puertas para adentro, violencias contra las mujeres en el lugar de trabajo”¹⁰, sobre el que hablamos más en el apartado metodológico de ese país.

El método priorizado para este estudio desde la geografía feminista, fue la cartografía social feminista, que busca resaltar desde el encarnamiento del espacio por parte de las mujeres, sus experiencias en el lugar de trabajo. Para ello, en cada uno de los países realizamos grupos focales con las trabajadoras, reflexionando y cartografiando los espacios de violencia y/o acoso, qué tipo de violencias viven en cada uno y reflexionar posibles espacios seguros para evitar estas violencias. Aunque inicialmente planeamos que cada mujer entrevistada hiciera su propio mapa, en el desarrollo de la consultoría vimos la relevancia de que fuera un tema debatido colectivamente, por lo que en el taller principal de cada país fue el momento donde se reflexionó y se dieron recomendaciones en torno a la problemática de la violencia y el acoso en el trabajo remunerado del hogar. Para lograr esta reflexión colectiva propusimos sugerencias o preguntas guías como por ejemplo: 1) dibujen el espacio laboral resaltando las personas que habitan ahí y el trabajo que ustedes realizan 2) dibuje los lugares donde pasa la mayor parte del tiempo trabajando en su espacio laboral 3) identifique los lugares que ustedes consideran que sean seguros o no seguros en ese espacio laboral y por qué 4) dibuje el trayecto de sus casas al lugar donde trabajan como trabajadoras remuneradas del hogar 5) discutan si este espacio es un lugar público o privado.

La ejecución del método varió de acuerdo a cada contexto, los tiempos y las características de cada grupo. En términos generales, desde la plenaria se organizaron grupos de aproximadamente 4-6 mujeres, cada uno de ellos dibujaría en un pliego de papel un espacio imaginario como en el que regularmente trabajan. En estos mapas identificaron y marcaron los espacios seguros e inseguros, sin convenciones preestablecidas, abiertas más bien a la creatividad y la posibilidad de expresión de las participantes. Después de terminar los mapas, cada grupo expuso en plenaria sus reflexiones sobre los espacios de la violencia. Durante esta socialización, se reflexionó sobre los patrones en la ocurrencia de violencia y acoso en el trabajo remunerado del hogar, quienes ejercen estas violencias y por qué. En la sección a continuación (Aplicación de la metodología) podemos encontrar las diferentes reflexiones que hubo sobre cada mapa realizado. En el caso de México, también se dibujó el trayecto desde los hogares de las trabajadoras remuneradas del hogar al lugar de trabajo, porque fue una necesidad explícita de las participantes en este taller.

Por otra parte, la información y las reflexiones que surgieron de la cartografía social feminista realizada fueron complementadas con algunas entrevistas a trabajadoras remuneradas del hogar, sobre sus trayectorias laborales tanto temporales como espaciales, sus experiencias de

¹⁰ Organizado por UTRASD, con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical (ENS), Fescol, la Casa de la Mujer, y la financiación de Care. Ver “De puertas para adentro’: violencia laboral contra las trabajadoras domésticas” en *El Espectador*: <https://www.elespectador.com/noticias/cultura/de-puertas-para-adentro-violencia-laboral-contra-las-trabajadoras-domesticas-articulo-789720>

trabajo y las características de las violencias. Con estos elementos pudimos profundizar aún más en el análisis sobre la problemática.

Las reflexiones y análisis realizados con la cartografía social fueron sistematizados por el equipo de investigadoras y plasmados en este documento siguiendo los enfoques teóricos previamente descritos. Aunque como se mencionó, hubo variaciones en cada grupo, en relación con el contexto específico de cada país a través de esta metodología, en cruce con entrevistas individuales, nos fue posible ver un relato generalizado sobre la violencia y acoso en el trabajo remunerado del hogar en América Latina.

A continuación se detalla la metodología implementada por país, seguida por las reflexiones específicas de las trabajadoras remuneradas del hogar por país:

Colombia

En Colombia trabajamos con el sindicato UTRASD, uno de los grupos con más trayectoria en la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en el país. Estuvimos en Medellín trabajando durante toda una tarde con algunas de sus afiliadas de esta ciudad, aproximadamente 30 mujeres. Iniciamos en plenaria explicando la metodología y el objetivo del taller, que resultó del interés de las participantes y luego pasamos a organizar cinco grupos de entre 4 y 6 mujeres, con la intención de que todas las personas tuvieran más oportunidad de expresar sus opiniones al interior de cada grupo.

Se construyeron los mapas en varias fases: se inició con una estructura básica de los espacios donde trabajan usualmente; luego se dibujó la rutina de trabajo de cada una en estos lugares y posteriormente se representaron los espacios seguros e inseguros, así como a las personas con las que sentían más confianza o desconfianza. Finalmente, se volvió a plenaria y se discutieron los mapas resultantes en cada grupo, discutiendo elementos en común y diferencias entre los grupos alrededor de la violencia en el espacio de trabajo remunerado del hogar.

Las integrantes de UTRASD en Medellín tienen experiencia trabajando en talleres de formación sobre temas sindicales, género y raza, por lo cual hubo buena disposición frente a la metodología. Aunque la dinámica de grupos ocasionó periodos cortos de dispersión cuando un grupo terminaba antes que otro, en la plenaria hubo mucha participación y discusión, expresando directamente temáticas de violencia basada en género y racismo, manifestando la experiencia que existe en el abordaje de estos temas en el sindicato.

De forma complementaria, se hicieron tres entrevistas a mujeres del sindicato que participaron en el taller y que quisieron contribuir a la profundización del análisis aportando sus experiencias sobre la violencia en el trabajo remunerado del hogar. Igualmente, UTRASD nos invitó al encuentro “De puertas para adentro, violencias contra las mujeres en el lugar de trabajo”¹¹, en Bogotá, que reunió a trabajadoras remuneradas del hogar del sindicato UTRASD y la Escuela Nacional Sindical donde participaron trabajadoras de las cinco sectoriales de UTRASD: Urabá, Cartagena, Bogotá, Neiva y Medellín, y de otros sindicatos de la Intersindical de Trabajo Doméstico (Sintraimagra, Sintrahin y la Asociación de Mujeres Trabajadoras del Hogar, de Bucaramanga).s. Con las ponencias y participaciones del evento se profundizó en el caso, igual que con otra entrevista que se realizó a otra trabajadora remunerada del hogar participante del evento.

¹¹ Organizado por UTRASD, con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical (ENS), Fescol, la Casa de la Mujer, y la financiación de Care. Ver “‘De puertas para adentro’: violencia laboral contra las trabajadoras domésticas” en *El Espectador*: <https://www.elespectador.com/noticias/cultura/de-puertas-para-adentro-violencia-laboral-contra-las-trabajadoras-domesticas-articulo-789720>

Honduras

En Honduras, el trabajo se realizó en dos ciudades: San Pedro de Sula y Tegucigalpa. En San Pedro de Sula realizamos un taller con la participación de 15 mujeres trabajadoras del hogar, con el apoyo del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, que promueve el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia laboral y CARE Honduras. El trabajo inicial consistió en presentar la metodología propuesta por el Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador, misma que fue aprobado por la asamblea. Como introducción a la jornada, realizamos presentaciones sobre las trayectorias como trabajadoras remuneradas del hogar: origen, recorridos migratorios, incorporación en el empleo doméstico y la organización con otras trabajadoras del hogar para reclamar sus derechos. Luego, se armaron dos grupos que analizaron el lugar de trabajo, los espacios cotidianos dentro del trabajo, los espacios seguros y los espacios de violencia dentro del lugar de trabajo, el perfil de los empleadores y empleadoras y, el tipo de violencia que ejercen. Finalmente, en plenaria se presentaron los trabajos en grupo y discutimos una propuesta de espacio de trabajo seguro que garantice el desarrollo de un trabajo digno. Las trabajadoras propusieron que la discusión entorno al espacio de trabajo seguro se realice en asamblea y no en los grupos para tener un propuesta consensuada y amplia.

En Tegucigalpa realizamos dos entrevistas. La primera entrevista fue a una trabajadora remunerada del hogar; y para evitar una posible revictimización durante la entrevista, abandonamos el método convencional de pregunta-respuesta y procedimos a realizar un mapeo individual del espacio de trabajo, los tipos de violencia dentro del espacio de trabajo, su trayectoria como trabajadora remunerada del hogar y una propuesta para eliminar todo tipo de discriminación, acoso y violencia en el espacio de trabajo. La segunda entrevista fue realizada a la persona responsable de la Iniciativa Trabajo Decente para Empleadas Domésticas de CARE Honduras en donde analizamos, desde una perspectiva nacional, el papel de las mujeres trabajadoras del hogar, las campañas nacionales para promover el sindicalismo en esta rama de actividad y los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar por parte de organizaciones de la sociedad civil y, los avances en la normativa nacional para el reconocimiento del trabajo doméstico y los derechos relacionados.

México

Se contó con la participación de 15 representantes a nivel nacional del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO) y el Centro de Apoyo y Capacitación para empleadores del Hogar (CACEH) se realizó un taller de un día entero en la Ciudad de México.

Para resaltar la situación de mujeres remuneradas del hogar se decidió en plenaria emplear el dibujo sobre dos espacios específicos 1) el espacio laboral al interior de la casa de los empleadores 2) el trayecto desde los hogares de las mujeres remuneradas del hogar y la de los empleadores. Esto fue una propuesta hecha por el Colectivo de Geografía Crítica, y fue aceptada por las trabajadoras presentes. Las preguntas o sugerencias guías para este trabajo colectivo y desde la cartografía social feminista fueron las siguientes: ¿cómo es el espacio laboral donde ejercen su trabajo?, ¿dónde ha sufrido violencia de género o violencia laboral en su espacio laboral?, ¿tienen un lugar asignado para usted en la casa?, ¿cómo es el trayecto entre el espacio laboral y su hogar? Al final de la jornada realizamos una plenaria donde los tres grupos presentaron los dos mapas hechos por cada uno, con una conversación colectiva sobre la temática. Posterior a la plenaria, entrevistamos a cuatro mujeres de manera individual para conocer sus historias específicas.

Guatemala

Este taller contó con la participación de 14 mujeres trabajadoras remuneradas del hogar del Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (SITRADOMSA) y con el apoyo de una técnica de CARE Guatemala que formó parte del sindicato. Cabe destacar que todas las participantes de este taller trabajaban en la ciudad de Guatemala pero provenían de otros departamentos del país.

Previamente se hizo una reunión vía Skype con la Secretaria General de SITRADOMSA, a quién se le explicó de qué trata la metodología propuesta y los objetivos de esta. Basadas en su consentimiento se continuó con la coordinación del taller realizado un tiempo después en Ciudad de Guatemala. Al iniciar el taller se volvió a explicar la metodología del mapeo del lugar de trabajo para identificar la violencia y el acoso y de qué manera esto servía para comprender las relaciones de poder en el trabajo remunerado del hogar. Frente a esto las mujeres participantes estuvieron de acuerdo con la propuesta, pusieron toda su predisposición para la realización de la metodología y todas participaron discutiendo y reflexionando a partir del análisis espacial lo que ocurre en su lugar de trabajo respecto a las violencias y el acoso, pero también sobre los lugares seguros y sus estrategias de seguridad y acción para enfrentar la violencia y el acoso o dejar de vivirlo.

Las preguntas y temas generadores fueron:

1. Explicar el lugar de trabajo, ¿es un lugar de trabajo?, ¿por qué? Definición de 'espacio laboral'
2. Identificar los espacios donde ocurre la violencia y/o acoso y ¿tipo de violencias son?
3. ¿Quién ejerce esas violencias y por qué? (relaciones de poder de clase social, de género)
4. Reflexionar sobre los espacios seguros para evitar estas violencias, ¿que hay o debería haber?, ¿cómo deberían ser?

Se dividieron en tres grupos donde participaron entre cuatro y cinco mujeres por grupo. Se inició con el dibujo de los lugares de trabajo, es decir, una casa con todos los espacios que esta contiene; después se pidió que grafiquen los lugares donde pasan la mayor parte del tiempo, para luego identificar las actividades que realizan; después se señalaron o se dibujaron los lugares donde comúnmente se vive violencia y acoso, los tipos de violencia y acoso y reflexionar sobre quiénes ejercen esa violencia y acoso. Para finalizar se propuso ubicar cuáles son y cuáles serían los lugares seguros, o cómo se podrían generar o demandar lugares seguros en el lugar de trabajo.

Ecuador

En el caso de Ecuador, se realizó un taller con 15 representantes de la Unión Nacional de Trabajadoras Del Hogar y Afines (UNTHA), y también participaron de las discusiones CARE Ecuador y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Libres Sindicales (CEOLS). En este país, realizamos una explicación más amplia sobre los objetivos de la investigación, los alcances y la incidencia política que pretende dicha investigación. Además, presentamos algunos resultados de los trabajos realizados en los otros países que forman parte del estudio. Esto se realizó únicamente en este país porque existían ciertas preocupaciones por parte de las trabajadoras remuneradas del hogar sobre el uso de la información, la posible revictimización y el tiempo que tienen que asignar para este tipo de talleres. Después de un amplio análisis se llegó al acuerdo sobre la importancia de este tipo de estudios para visibilizar la situación que se vive en el trabajo remunerado del hogar y posicionar esta problemática entre tomadores de decisiones en los niveles nacionales, regionales y globales. Con esta aclaración, presentamos la metodología y se inició con el mapeo sobre el espacio de trabajo.

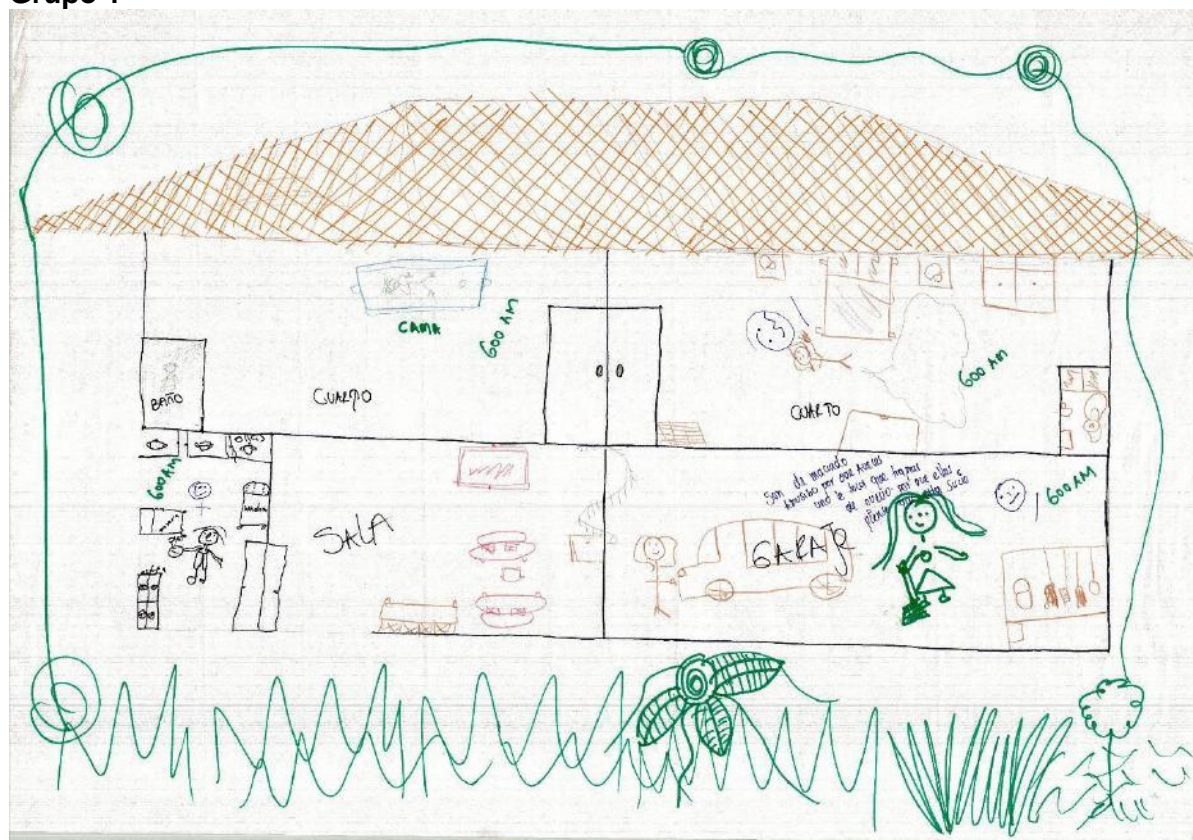
El mapeo consistió en pensar el lugar de trabajo y dibujar los espacios cotidianos dentro de este lugar. Las preguntas guías que se utilizaron fueron los siguientes: ¿Cuáles son los espacios de lugar de trabajo donde permanecemos mayor tiempo? ¿Dónde ubicamos nuestro cuerpos en esos lugares? Los caminos y calles que recorreremos habitualmente, ¿Cuáles son las características? ¿Dónde están los lugares seguros dentro de esa casa de trabajo? Dentro de esa casa, ¿Cuáles son los lugares que menos nos gustan? ¿Dónde nos sentimos inseguras, donde hemos sentido rabia, dolor, angustia, miedo? ¿Dónde están esos lugares y cómo los dibujamos? ¿Cómo nos sentimos en esos lugares? ¿Dónde están las personas que tenemos más confianza y donde estás las personas que tenemos más confianza? Finalmente, cada grupo discutió sobre la propuesta del lugar de trabajo seguro.

Aplicación de la metodología de cartografía social

En esta sección hacemos un punteo de las ideas de cada grupo de trabajo en cada país, es la exposición de los resultados de la aplicación del método de cartografía social feminista. Así buscamos resaltar la voz de las mujeres que participaron en el estudio, fieles a la epistemología y metodología feminista que proponemos. Al ser la sección de resultados, no hacemos comparaciones o cruces entre los casos o análisis de los mismos, esto tendrá lugar en las siguientes secciones de análisis.

Colombia (Medellín)

Grupo 1



- Los lugares más inseguros en la casa son los dormitorios: porque pueden ser acusadas de robo por la pérdida de objetos personales.
- En los dormitorios está el riesgo de ser abusadas por los hijos de sus empleadores.
- El riesgo de abuso es mayor cuando los hombres de la familia están bajo el efecto de drogas o alcohol.
- En la parte inferior izquierda se lee: “son demasiado abusivo por que aveces uno le toca que trapear de nuevo porque ellas piensan que está sucio”. Porque “hay personas que se creen mejor que los demás. Ya uno hizo su aseo, terminó su jornada, se dirigió a hacer otra labor y no, que ‘eso no quedó limpio’, entonces mandan a uno a trapear las mil veces”.
- Una de las trabajadoras se siente mejor más confortable con la ‘patrona de la casa’ que es respetable, acata las normas, otra dice: “siempre y cuando la patrona no sale loca”
- “Yo trabajé 6 meses en una casa, yo solamente cocinaba y hacía el aseo, la casa quedaba al frente de mi casa, entonces era fácil, pero el señor sentía atracción sexual por mí, entonces él no me manifestaba diciéndolo groseramente, pero sí me enamoraba. Entonces yo lo siento como un acoso porque yo estaba cocinando y él a cada rato me decía ‘vente para acá’ y como yo no le prestaba atención, eso se hizo parte de mi carta de renuncia, por decirlo así. Yo sentía acoso porque él no me dejaba laborar”

Grupo 2



- La exposición del mapa del grupo inició con la frase: “les presento nuestro hogar, porque se vuelve un hogar también”.
- “Uno se levanta a las 4 y se acuesta a las 10 de la noche y así es, toda una semana, es la vida de la trabajadora”
- En ningún momento se muestran tiempos de descanso dentro de esa jornada laboral
- “La casa con comodidades: jardín, el sol cómo pega en el cuarto de los señores, pero el cuarto de la trabajadora está bien atrás, relacionado directamente con la cocina...”
- La casa está “rodeada de jardines, piscina, esos lugares también muestran unas diferencias muy claras de ‘eres menos’ porque ahí la trabajadora no se mete. Pues ustedes ven la dimensión de los cuartos: son cuartos muy cómodos, televisión, closets espaciosos, baño, pero este cuarto de aquí [el de la trabajadora] no es 4x4 sino como 2x2, porque también ahí falta conciencia en el diseño, en la arquitectura”
- “Este es nuestro cuarto: el más pequeño, el que queda en el rincón de la casa, entonces a diferencia del primer grupo, nosotras quisimos que nuestro cuarto fuera nuestro lugar seguro: echo llave, nadie va a entrar, puedo cantar, puedo bailar en mi espacio”.
- El dormitorio es un espacio seguro siempre y cuando tenga seguro y puerta, en los casos donde no lo tienen es un lugar donde pueden sentir temor de acoso o abuso de sus empleadores.

- “Nuestro lugar inseguro es la sala, es el cuarto, es el baño del patrón, es la cocina, es todo el espacio de la casa, ¿por qué? Ahí va a entrar el patrón cuando le dé la gana, va a morbosear”
- “siempre alguien va a contar con una patrona inconforme, eso es muy común, las personas inconformes, tanto como el patrono, el patrón... que ‘el espacio no está limpio, hay que hacerla de nuevo’, ‘la comida no está bien hecha, hay que hacerla de nuevo’”
- La cocina se resalta como uno de los espacios más inseguros por riesgo de acoso sexual.

Grupo 3



- “¿Por qué edificamos esta casa tan grande? Porque una mujer sola tiene que hacer todo”
- Es una casa con fachada antigua, como las de un sector de Medellín llamado ‘Aguacatala’ donde es frecuente que se contrate a trabajadoras remuneradas del hogar por días.
- Como trabajan lejos de donde ellas viven, normalmente llegan con ganas de usar el baño, y este es un espacio donde se sienten inseguras a menos que pongan seguro, por lo que intentan asegurarse siempre.
- “Yo cuando llego a una casa y entro al baño lo primero que hago es poner seguro, si entro al cuarto a arreglar la habitación, si estoy sola, lo hago súper, pero si yo veo que ahí está el señor, está el primo, está el hijo, yo no estoy segura, porque yo no sé en qué momento esa persona me va a tocar”
- Otros espacios que se consideran inseguros son los de los dormitorios o biblioteca.
- Cuando hay abuso o acoso “si uno le dice que le va a decir a la señora dice ‘no, yo le voy a decir a mi señora que usted me está provocando’

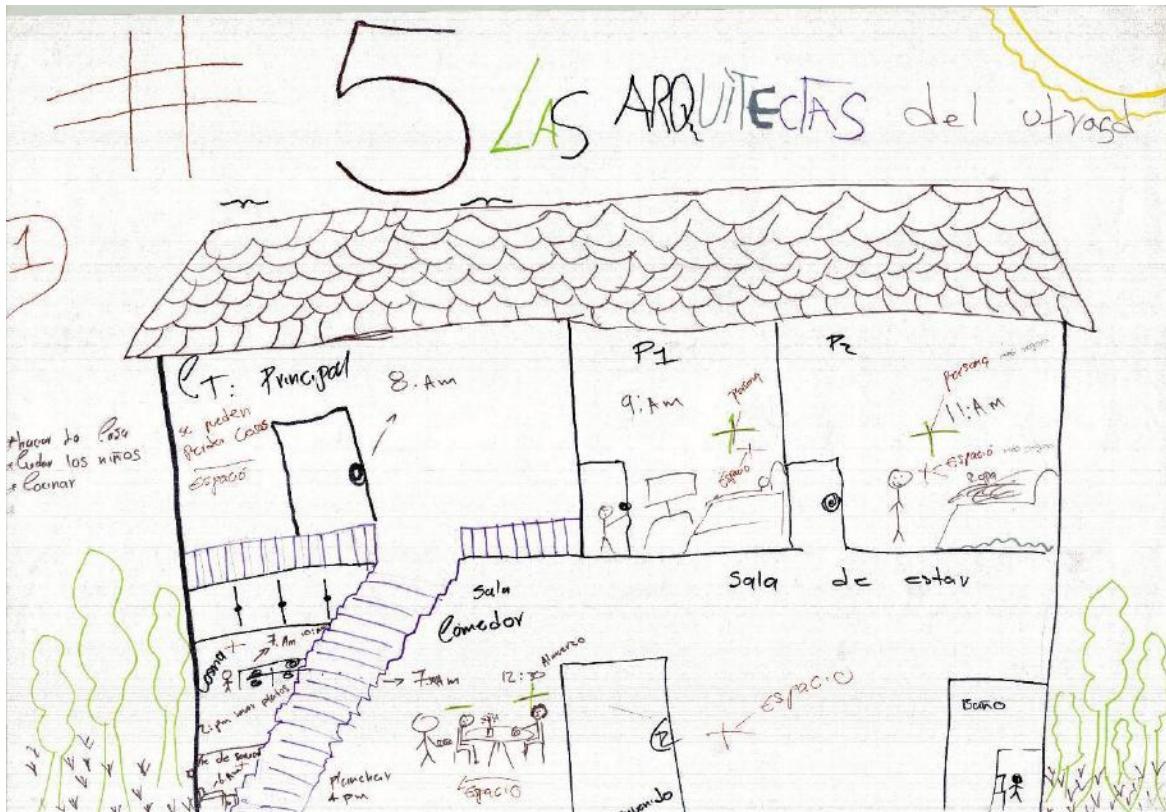
- “Casi siempre la víctima termina siendo la empleada de servicio doméstico, tanto de abuso sexual como los robos que muchas veces hacen ellos mismos”
- “En la sala pusimos espacio de seguridad porque por lo general siempre hay casas de frente, por lo general las cortinas no son tan oscuras, por lo general ellos se abstienen de propasarse con la empleada en ese sector”

Grupo 4



- Las gavilanes porque siempre quieren volar y nosotras queremos volar, expandirnos más
- Es una casa-finca porque en muchas ocasiones no nos toca trabajar en lo urbano sino en lo rural, donde es una finca inmensa donde tenemos que servir de empleadas domésticas, como de mayordomas como también de agricultoras a la vez.
- La inseguridad en el trabajo remunerado del hogar no sólo está en el tema del acoso de sus empleadores y empleadoras, sino que hay inseguridad también porque no cuentan con las herramientas adecuadas de trabajo, lo que puede aumentar su riesgo de sufrir accidentes como intoxicaciones, caídas, daños en las manos, entre otros.
- Solicitan que se les asignen las herramientas adecuadas para trabajar de forma segura para su salud.
- “Nosotras no trabajamos las 8 horas que están establecidas por la ley, siempre trabajamos más y entre más trabajamos más el empleador quiere que nosotras trabajemos”
- No hay pago de horas extra
- tienen que llevar su propia comida porque no les incluyen la alimentación en el trabajo.

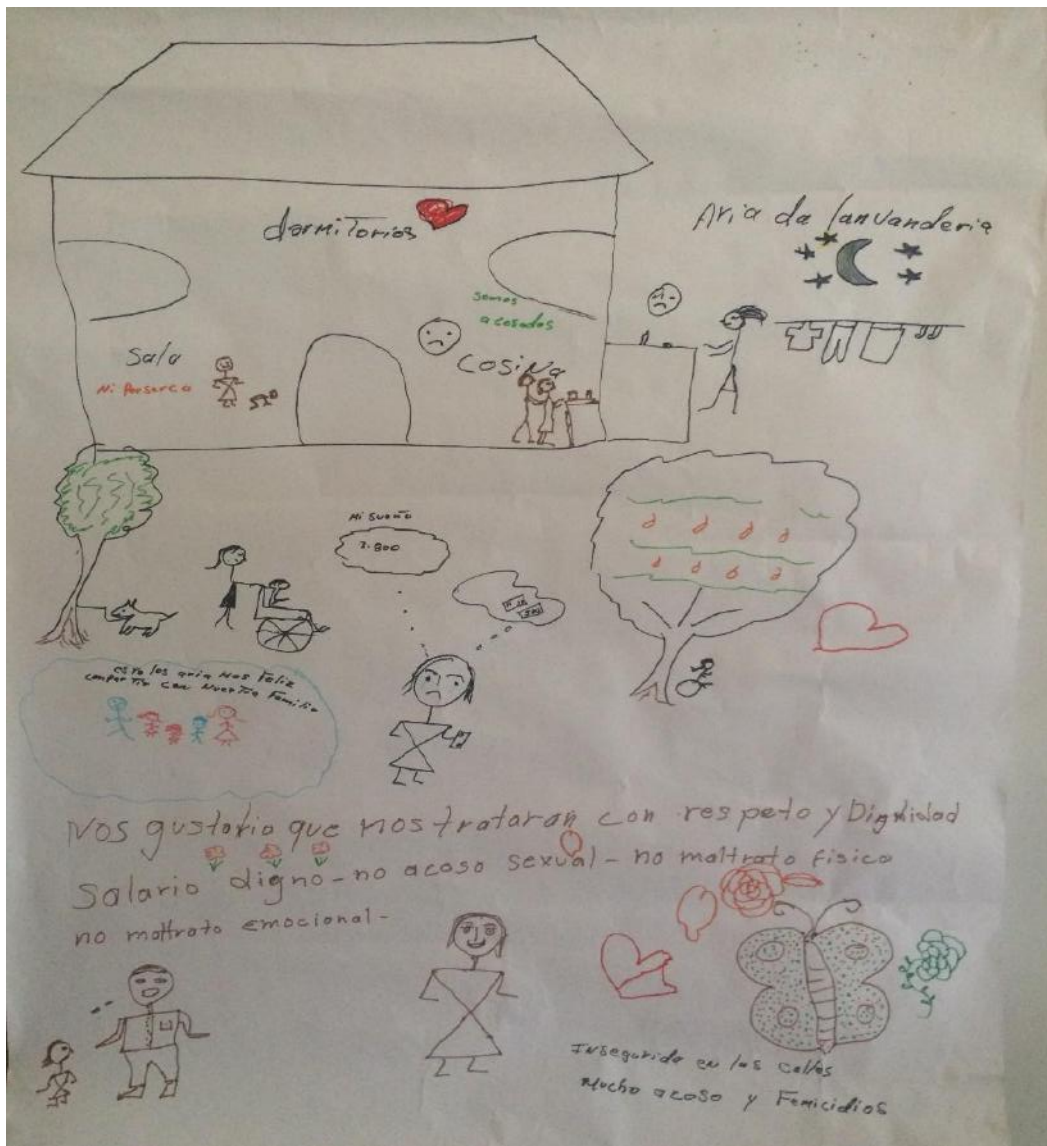
Grupo 5



- Salario no se ajusta al mínimo
- Dibujaron también una casa amplia, con dormitorios grandes, excepto el que está al lado izquierdo de la escalera, que sería el asignado a ellas.
- Donde se siente más segura es en su cuarto
- Se siente insegura en espacios donde estén los empleadores porque la critican o juzgan por cómo hace las cosas
- Más segura con los niños que con la/el empleador/a
- En este grupo se habló de la inseguridad que sienten en los espacios donde están sus empleadoras o empleadores cuando realizan su trabajo, por temor a que las critiquen o juzguen por cómo hacen las cosas.
- Hay desconfianza hacia los empleadores, especialmente por acoso laboral.
- En unas casas uno podía comer en el comedor con las personas, en otras casas 'vaya pal patio a comer su desayuno', 'vaya pal patio a comer'
- "Ahorita, de un tiempito para acá la gente, esta generación tiene una nueva conciencia de que podemos sentarnos en el comedor"

Honduras (San Pedro Sula)

Grupo 1



- Los espacios cotidianos de las mujeres están directamente relacionados con las actividades de cuidado del hogar para el que trabaja, estos son: la cocina y la lavandería.
- Estos lugares donde pasan el mayor tiempo, son los espacios percibidos como espacios no seguros.
- La cocina es un lugar no seguro por los peligros que representan los artefactos que funcionan en base a combustibles inflamables pero también porque es el lugar donde más acoso sexual han sufrido por parte de sus empleadores.
- La lavandería es un lugar no seguro porque el día no es suficiente para terminar las actividades dentro del hogar y tienen que postergar la actividad del lavado para la noche.

Por lo general, la lavandería está fuera de la casa en un lugar obscuro, exponiéndose a cualquier peligro externo.

- Los símbolos de rostros tristes utilizados por las trabajadoras del hogar muestran que estos lugares les significa tristeza. También existe preocupación por los peligros de acoso y violencia que sienten hacia ellas en las calles: “sentimos inseguridad en las calles porque hay mucho acoso y femicidios”
- Los lugares seguros en el trabajo, son los dormitorios ya que ahí sienten tranquilidad porque pueden descansar, sin embargo también son percibidos como lugares no tan seguros porque son espacios poco condicionados y además son controlados por los dueños de la casa que tienen llaves de los mismos.
- “El único espacio seguro es cuando estamos con nuestras familias, sin embargo, en la mayoría de los casos nuestras casas están en pueblos alejados de la ciudad y no viajamos constantemente por la distancia pero también porque no tienen vacaciones, más que una vez cada tres meses o a veces una vez al año”, señalan.
- Los anhelos de las mujeres trabajadoras del hogar es tener un trabajo digno, con un sueldo digno, libre de violencia y acoso.

Grupo 2



- La cocina se identificó como un lugar no seguro dentro del espacio de trabajo.
- El empleador en la mayoría de los casos, es el que recurre al acoso y la intimidación como forma de ejercer poder sobre las mujeres trabajadoras del hogar.
- Las mariposas y flores representan la libertad, que consiguen fuera de sus lugares de trabajo, con sus familias. En el mapa se encuentran representados: “nietos”, “abuela con

los nietos”, “niños – pelota – felicidad”, “felicidad – segura”, “felices en el jardín”, “niños jugando”.

- No existe confianza con la familia para la que trabajan, sobre todo con los empleadores porque de ellos han recibido acoso.
- Frente a la situación que viven en los lugares de trabajo han decidido organizarse y reclamar sus derechos.

México
Grupo 1



En el mapa sobre el espacio laboral de la casa de los empleadores el grupo resaltó lo siguiente:

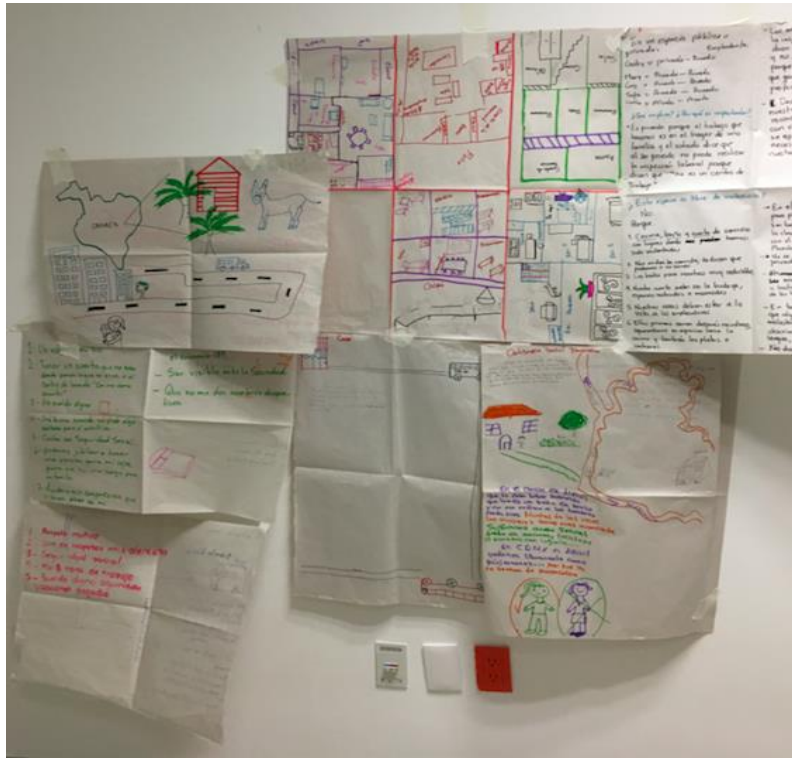
- Mala o poca alimentación para las trabajadoras del hogar. Muchas veces les dan de comer comida que ya está mala y pasada
- Acoso sexual por parte de los hijos de los empleadores
- Mayor abuso por parte de los empleadores a las mujeres remuneradas del hogar que trabajan puertas adentro
- Utilización de anticonceptivos sin el conocimiento o consentimiento de las mujeres trabajadoras del hogar
- "Si los y las empleadores quieren privilegios deben pagar de manera justa"
- Existe una relación entre trabajo remunerado del hogar y trata de mujeres en la frontera entre EEUU y México.
- "Por la actividad tan explícita de trabajo sexual en Tijuana la gente se confunde con el trabajo que realizamos como trabajadoras remuneradas del hogar"
- Se ha conocido de casos donde les despiden a mujeres remuneradas del hogar cuando se les considera muy mayores (50 años en adelante)
- Violencia verbal es algo cotidiano
- Los y las niñas les pegan porque aprenden de sus padres que también les maltratan
- Las empresas empleadoras se llevan un porcentaje muy alto para sus contrataciones. Ellas no reciben un porcentaje de ese ingreso.

El mapa sobre el trayecto de sus casas a las casas de sus empleadores:

- Las mujeres tienen que salir muy temprano desde sus casas, dejando a otras personas el cuidado de sus hijos
- Se dan asaltos a las mujeres trabajadoras del hogar en el trayecto de sus casas al lugar de trabajo
- Gastan demasiado para llegar a sus espacios laborales

- Hay mujeres que tienen que viajar 1 hora hasta 3 horas para llegar a sus lugares de trabajo

zGrupo 2



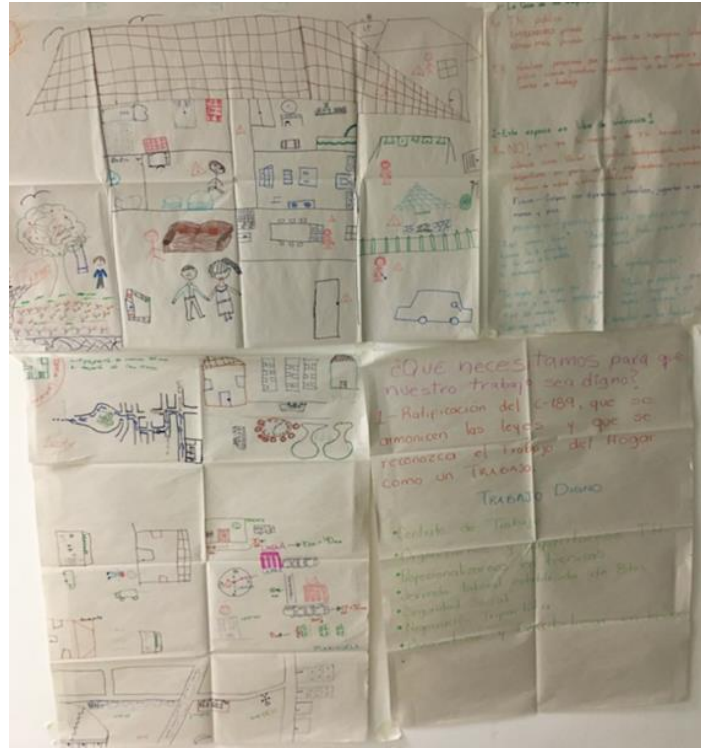
En el mapa sobre el espacio laboral de la casa de los empleadores el grupo resaltó lo siguiente:

- No hay espacios de ocio o descanso. Se considera que ellas nunca deben descansar
- Existe abuso de poder por parte de las empleadoras mujeres
- Sienten rivalidad y celos por parte de las empleadoras mujeres cuando cocinan algo muy delicioso. La empleadora siente celos por el reconocimiento a la trabajadora renumerada del hogar.
- Existe mucha regulación sobre cómo se deben vestir al interior de las casas
- Se les ha exigido que se conviertan a la religión de sus empleadores
- Para este grupo los espacios laborales son apartamentos, no son casas, limitando los espacios donde ellas tienen el permiso de estar presentes
- Los y las empleadores dicen que son “un mal necesario”
- Los y las empleadores se pasan insultando a las trabajadoras remuneradas del hogar
- Se les exige trabajar en condiciones que atentan contra su salud integral
- El mismo estado no da respuestas a las quejas de las trabajadoras remuneradas del hogar porque se considera que es un espacio privado de la familia.
- “Hay casas donde nos descuentan el informe, la comida. Incluso por nuevas toallas o sábanas para nuestras camas en su casa”
- “Siempre dicen que somos *casi de la familia*. Pero nunca tratan a su familia, de la manera que nos tratan a nosotras”
- “Hay muchos engaños, nos dicen una cosa y hacen otra muy distinta”
- “Cuando comenzamos a trabajar allí nos exigen nuestros papeles, es una manera de controlarnos”

El mapa sobre el trayecto de sus casas a las casas de sus empleadores:

- El trayecto a trabajar en los lugares y espacios laborales comienza desde una historia de migración. “La migración interna causada por la pobreza extrema causa la primera gran movilidad de nuestros lugares de origen.”
- Existen procesos de migración desde las áreas rurales a las áreas urbanas
- El trayecto es muy largo y muy inseguro

Grupo 3



En el mapa sobre el espacio laboral de la casa de los empleadores el grupo resaltó lo siguiente:

- Hay espacios y personas que no viven en ese espacio laboral pero que igual les toca atender. Por ejemplo hay que cuidar de los parientes de los empleadores.
- Hay que limpiar y cuidar a las mascotas de la casa.
- Violencia física
- Violencia sexual a dos mujeres del grupo, ejercida por los hijos de los empleadores
- El cuarto de servicio no cuenta con un baño
- Los empleadores tienen las llaves de los cuartos de servicio, haciendo que puedan entrar cuando quieran a sus habitaciones
- Las empleadoras mujeres no les creen cuando denuncian los actos de violencia sexual ejercido por las parejas o hijos de las mujeres empleadoras
- Despiden a mujeres embarazadas
- Una sobrecarga laboral que genera mucho estrés y luego enfermedades
- Actos racistas frente a mujeres indígenas que han trabajado en casas de empleadores mestizos o blancos
- “No nos compran los materiales de buena calidad para hacer el aseo de la mejor manera. Quieren que usemos productos de mala calidad que no limpia bien y es malo para nuestra salud”
- “Cuando salen, nos dejan encerradas. Qué pasa si hay un incendio, muero ahí. No nos permiten salir porque tienen miedo de que nos vayamos para siempre”

El mapa sobre el trayecto de sus casas a las casas de sus empleadores:

- Se gasta demasiado en el pasaje para llegar al lugar de trabajo
- Se sale muy temprano de la casa y muy tarde del trabajo, limitando el tiempo que pueden dedicar a sus propias familias

Guatemala (Ciudad de Guatemala)

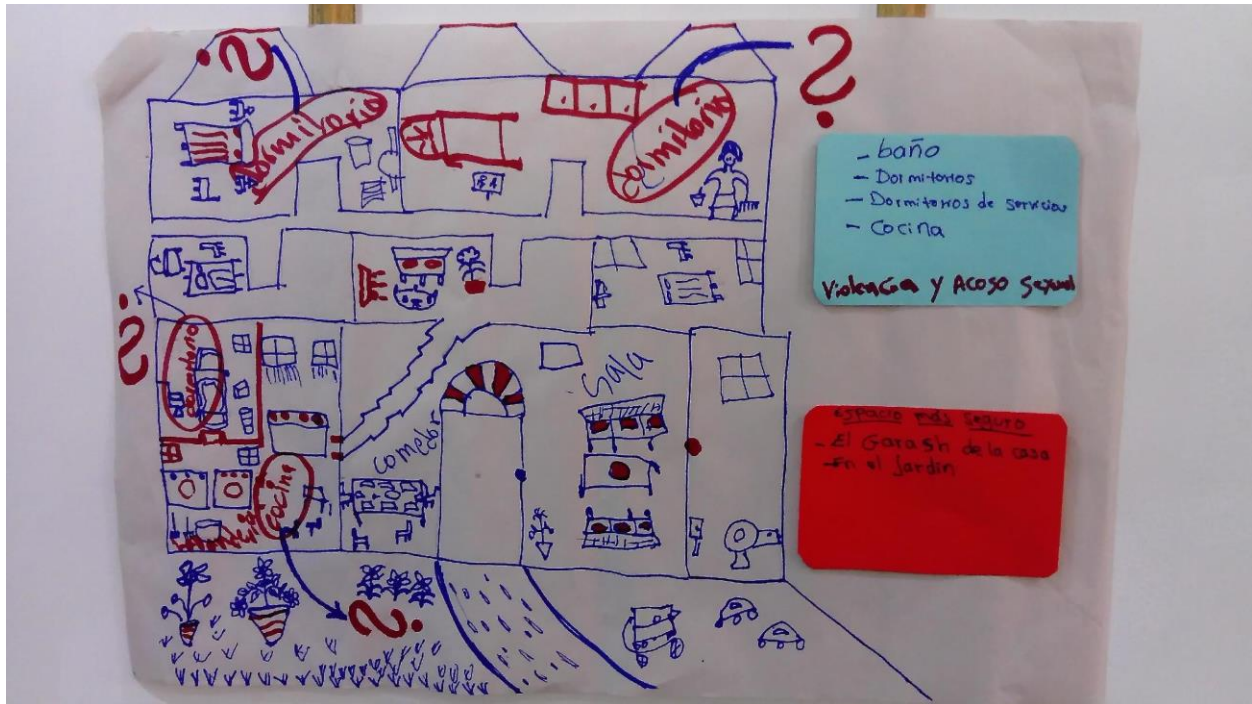
Grupo 1



En este grupo se dibujaron dos casas ya que había diferencias en la identificación de los espacios laborales y los lugares donde se había vivido violencia.

- Los dos dibujos presentan características similares por ejemplo que son casas grandes con varios dormitorios y de dos plantas.
- El lugar donde se identificó que pasan la mayor parte de su tiempo laboral es en la cocina, primero para hacer el desayuno, luego se limpia la cocina, y después de limpiar las otras habitaciones de la casa entre otras tareas tienen que volver a cocinar el almuerzo y en la tarde la cena.
- Es precisamente la cocina el lugar donde más comúnmente han vivido violencia o acoso, para otras en los dormitorios de las y/o los empleadores.
- Se identifica como agresores por lo general a los hombres de la casa como el “patrón” o los hijos de la casa o algún pariente cercano de la empleadora. Por lo general llegan por detrás a abrazarlas. “A algunas nos ha tocado soltarnos a la fuerza y escondernos en nuestro propio dormitorio si es que lo tenemos o encerrarnos con llave en el baño.” relata una de las trabajadoras.
- Algo recurrente en la explicación de este grupo fue que hay otras violencias que ejercen las empleadoras, quienes las vigilan constantemente y no les permiten descansar.

Grupo 2

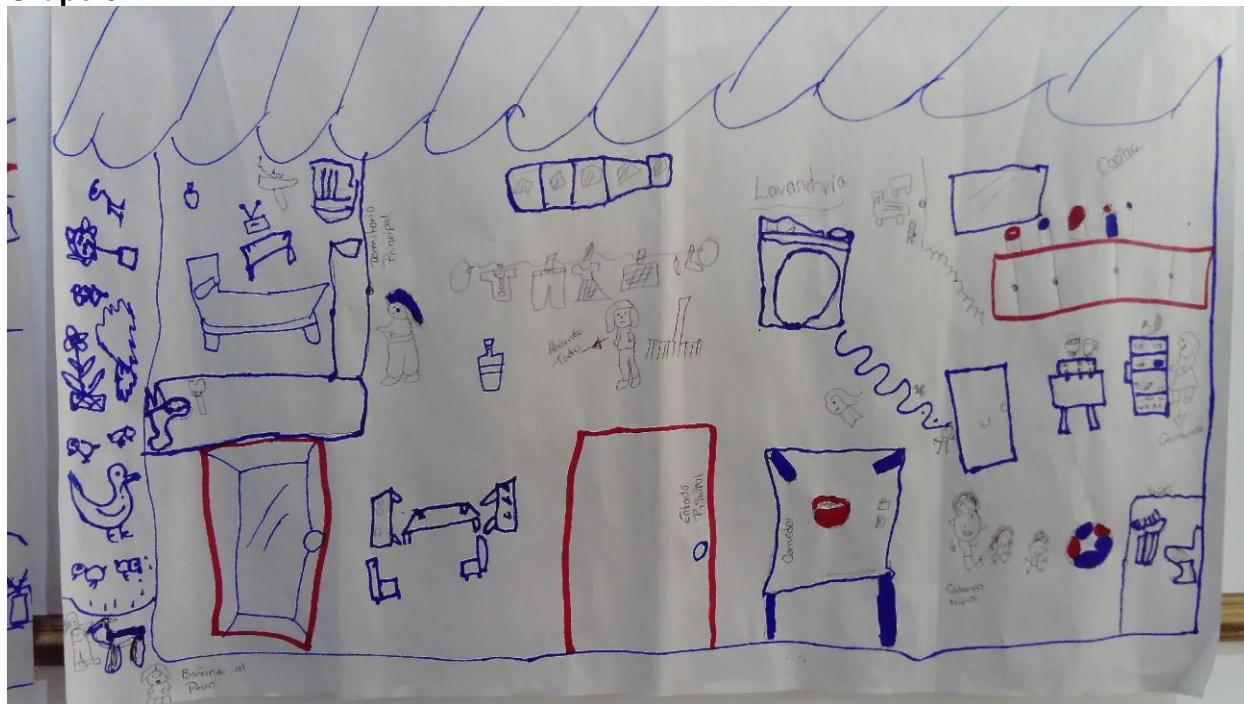


En este caso los relatos inician identificando que fueron a trabajar como remuneradas del hogar por necesidad, todas migraron de otros departamentos de Guatemala hacia la capital.

- El lugar donde se identificó acoso por parte de una de las trabajadoras es en la pila de lavar ropa, donde el hombre de la casa le decía cosas.
- También en la cocina donde en la mayoría de veces él llegaba a acosarla.
- Otro lugar común de acoso es en los dormitorios mientras tendían la cama.
- El dormitorio de servicio “*porque no siempre tienen puerta o seguro y los baños*”.
- A veces se identifica que el acoso surge cuando el hombre de la casa está en estado etílico.
- Se reconoce también que la dueña de la casa se mantiene vigilando a la trabajadora remunerada del hogar. Pero también se reconoce el apoyo de la dueña de casa a la trabajadora remunerada del hogar frente al acoso del marido.

“Como espacio más seguro puede ser el patio o el garaje porque ahí se puede gritar”
“Se deberían poner cámaras de vigilancia en toda la casa para que cuando nos pase algo vean los videos y nos crean”

Grupo 3



Aquí también se dibujó una casa grande, en este caso con patio, donde también se realizan trabajo.

- El cuarto de la trabajadora es el más pequeño y se encuentra por lo general junto a la cocina.
- Los lugares donde más pasan su tiempo laboral es en la cocina y la lavandería.
- Las tareas que realizan en lugar de trabajo a más de cocinar, lavar, planchar, en varias ocasiones se centra en el cuidado de las mascotas, tienen que bañar al perro por ejemplo.
- Un trabajo importante es el cuidado niñas y los niños, hijos de la familia dueña de casa, lo cual muchas veces implican relaciones emocionales de ellas hacia las niñas o niños y viceversa.
- Se identificó violencia y acoso por parte de los dueños del lugar de trabajo y especialmente por parte de los hijos de las empleadoras. *“El hijo de una de mis “patronas” me acosó mientras dormía”*. En este caso la empleadora defendió a la trabajadora.
- Nuevamente se mencionó el acoso en estado etílico por parte del dueño de la casa.
- *“No debería existir un lugar seguro sino que toda la casa debería ser un lugar seguro”*, mencionaron varias de las trabajadoras al momento de hablar de su seguridad.
- En este grupo también se relató la migración desde otros departamentos de Guatemala hacia la capital para buscar mejores oportunidades laborales pero también debido a la migración forzada por las historias de violencia política del país.
- Se relataron también otras formas de discriminación por parte de las empleadoras quienes las llaman “chumitas”, una manera despectiva de resaltar su origen indígena.
- También se han dado casos de ser acusadas de robo y esto ha generado amenazas de golpes. Esto las ha llevado a generar formas de defensa frente a estas violencias.
- Muchas veces los horarios de trabajo inician a las 4 de la mañana y terminan a las 11 de la noche. No tienen momentos de descanso, o días libres.
- En la mayoría de casos no cuentan con contratos laborales donde se especifiquen sus derechos. Sin embargo en varias ocasiones las y los empleadores establecen relaciones

de dependencia con las trabajadoras remuneradas del hogar quienes en algunas ocasiones se han ido del lugar de trabajo tras las violencias vividas y las empleadoras las llaman para que regresen.

- Las trabajadoras remuneradas del hogar tienen que permanentemente negociar sus derechos.

“Antes le explotaban a una pero ahora ya una no se deja...esto pasa porque estamos en la organización, ya sabemos nuestros derechos”

Ecuador

Grupo 1



En el mapa sobre el espacio laboral en este grupo resaltó lo siguiente:

- En el trabajo doméstico en Ecuador, a pesar de estar reconocido por la legislación, aún existen formas de explotación laboral.

- Se mantienen los contratos verbales y en muchos casos, para evitar las obligaciones de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, optan por despedir a las trabajadoras.
- En cuanto al lugar del trabajo existen discriminaciones como: restricciones de usar ciertos espacios de la casa por parte de las empleadoras (sala familiar, comedor, televisión), así como diferenciar los utensilios de cocina de la familia y la trabajadora (vajillas, cucharas, tenedores) y la comida.
- El espacio seguro dentro del lugar del trabajo es: la cocina porque ahí permanecen el mayor tiempo pero al mismo tiempo es un espacio de tristeza, dolor y angustia porque es la zona donde también han recibido acoso para parte de los empleadores.
- En las gradas es un sitio de acoso constante: “los empleadores aprovechan cuando estamos de espaldas limpiando las gradas para tocarnos”.
- “En las casas estamos solas, no existen compañeras de trabajo por lo tanto nos vuelve vulnerables y eso ya representa inseguridad”.
- “Las habitaciones y los baños también son lugares inseguros porque ahí sufrimos violencia sexual”.
- La cocina también representa inseguridad por los múltiples casos de accidentes.
- La interacción con la empleadora siempre es a través de las relaciones de autoridad, por ello en el mapa se expresa a la empleadora dando gritos y también controlando cada una de las actividades realizadas por la trabajadora.
- Hay una cuestión de trabajo en la casa donde las trabajadoras tiene que estar ocupadas siempre, dicen que siempre hay cosas por hacer: “nos quieren llegar al límite son demasiado perfeccionistas”.
- La empleada se expresa en el mapa de un tamaño inferior a la empleadora.
- “A los empleadores siempre hay que tenerles cuidado”.
- Los empleadores son los que ejercen el acoso y violencia sexual. En el mapa se representan más alejados ya que le tienen temor y respeto, por los mismos abusos que se puede revisar de ellos.
- No se entregan implementos de protección para la trabajadora como implementos para la limpieza. Son casas muy grandes existe mucho trabajo y si siquiera tienen las herramientas necesarias.
- Existen indicaciones del uso de ciertos espacios como el baño que no puede ser utilizado por las trabajadoras, no se come igual que los empleadores/ras sino lo que sobra, revisión constantes de las carteras, hay cámaras para estar en constante vigilancia.
- Las tareas que realizan fuera de la casa también representan inseguridad, por ejemplo cuando hay que hacer compras, retirar los niños, hacer depósitos en el banco. Cuando sufren robos, las acusaciones de pérdida de bienes de la familia se responsabiliza a las trabajadoras.
- Las tareas fuera de la casa demandan mucho tiempo que es restado para realizar las tareas dentro de la casa: “No siempre hacemos el trabajo de casa sino en varias veces no toca trabajar en los negocios privados de los empleadores y ese trabajo extra no está reconocido”
- Si llegó la hora de salida y no se terminó con las actividades dicen que no puedo salir hasta que termine.
- Los dormitorios de servicio siempre están junto a la lavandería y cocina y son lugares pequeños sin iluminación.
- “Los empleadores van a los pueblos a conseguir trabajadoras muy jóvenes y de clases populares y ellas son las más violentadas, no les pagan sueldo y sufren mucha discriminación”.

Grupo 2



En este mapa se expresó lo siguiente:

- La discriminación se da todos los días, por ello nuestros rostros se expresan con tristeza: “No recibimos respeto en los lugares de trabajo y nos sentimos inseguras dentro de casa”.
- El lugar más seguro dentro de la casa de trabajo es la cocina porque se considera como su espacio por el tiempo que permanecen ahí pero si hablamos de inseguridad, la cocina es muy inseguro por los accidentes laborales y los acosos.
- “Preferimos estar en lugares que son visibles desde fuera de la casa como la sala por si pasa algo existan testigos”.
- En los dormitorios hay temor porque ahí se cometen violaciones: “Conocemos que en el cuarto de los empleadores muchas mujeres quedaron embarazadas producto de violaciones”. En el mapa las zonas de inseguridad se expresan con el semáforo rojo.
- Las afroecuatorianas e indígenas son las más explotadas, pero la peor parte se llevan las indígenas porque por patrones culturales callan los abusos.
- Un factor adicional en el caso ecuatoriano es la migración extranjera por ejemplo, el caso de colombianas y venezolanas.
- Las migrantes aceptan salarios muy inferiores al sueldo básico, incluso cuando ya establecen un sueldo, este no se les pagan lo justo, les retienen los pasaportes, no respetan los horarios, incluso trabajan más de 12 horas al día, no existe afiliación al seguro social.

Problema estructural de la violencia y el acoso en el trabajo remunerado del hogar

En Ecuador, Guatemala, Honduras, Colombia y México se comprueba que la gran mayoría de personas empleadas en el trabajo remunerado del hogar son mujeres, por lo tanto, estamos hablando de un trabajo altamente feminizado. Las historias de vida de las trabajadoras del hogar muestran que en la mayoría de los casos inician en este tipo de trabajo a muy temprana edad, siendo su puerta de entrada al mercado laboral. Esta situación obedece a la posición de clase y etnia de las trabajadoras. Una alta proporción de ellas proviene de familias empobrecidas, indígenas o afrodescendientes, que migran desde zonas rurales o fronterizas hasta las ciudades para trabajar en casas de familias con una posición económica privilegiada.

La clase, posición económica, etnicidad, raza, género, país de origen o estatus migratorio, son diferencias que en sociedades con un alto grado de discriminación y racismo, ubican a las mujeres trabajadoras en una posición de alta vulnerabilidad frente a sus derechos como mujeres y trabajadoras. Así, están insertas en un continuum de violencias de diferentes tipos: explotación y acoso laboral; acoso y abuso sexual; acoso y abuso físico, e intimidación y violencia psicológica. Todos estos sistemas de opresión son determinantes en la normalización de las violencias de género contra las trabajadoras remuneradas del hogar y se pueden observar en la mayoría de entrevistas realizadas en los países seleccionados.

El análisis final del trabajo realizado en los cinco países de la región (Ecuador, México, Colombia, Honduras y Guatemala) dan cuenta a las siguientes elementos comunes: 1) Las mujeres optaron por el trabajo remunerado del hogar debido a circunstancias de abandono familiar, de pobreza extrema o como única opción laboral en un entorno de exclusión por su condición étnica, migratoria y de clase 2) Casi el total de las mujeres participantes de la investigación ha sobrevivido algún tipo de violencia de género (sexual, física, psicológica,

patrimonial) en el lugar de trabajo, exasperado por formas complementarias de racismo y machismo presentes en la sociedad 3) Casi el total de las mujeres participantes de la investigación ha experimentado distintas formas de abuso de poder laboral manifestadas en hostigamientos, violencia y acoso 4) El trabajo remunerado del hogar en las condiciones presentes causa mayor precarización de las condiciones de vida, mayor discriminación y exclusión y pérdida de derechos y libertades fundamentales para las mujeres que ejercen este trabajo.

Las propuestas exigidas por parte de sindicatos y grupos de mujeres trabajadoras remuneradas del hogar participantes del estudio se pueden resumir de la siguiente manera 1) En el caso del trabajo remunerado del hogar la casa debe ser considerado como un *espacio de trabajo* donde rigen reglas laborales, como en cualquier otro espacio laboral 2) Todos los países de la región deben contar con legislación nacional que reconozca el espacio de la casa como un espacio laboral y donde se planteen medidas para prevenir y denunciar la violencia y acoso de género y laboral 3) Las relaciones de trabajo deben ser formalizadas, y no depender de afectos y relaciones asistencialistas 4) Desde el gobierno y sociedad civil se deben fomentar campañas de sensibilización para un cambio actitudinal en la población en general frente al rol de las trabajadoras remuneradas del hogar en la sociedad 5) Se exige la ratificación del convenio 189 de la OIT por parte de los gobiernos de la región y que haga cumplir los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en el país.

El hogar es un lugar de trabajo

La falta de reconocimiento de las tareas domésticas como *trabajo* dificulta que el hogar sea entendido como espacio de trabajo. El espacio de la casa es un *lugar de trabajo* para las trabajadoras remuneradas del hogar, por lo tanto, éste tiene que regirse por las normativas laborales de cualquier otro centro laboral. La ausencia de definición del hogar como lugar de trabajo, pone en riesgo los derechos humanos y laborales de las mujeres que trabajan en él. Por esto es urgente definir el espacio laboral de estas trabajadoras como tal. Esta exigencia por parte de las trabajadoras remuneradas del hogar rompe estereotipos sobre el tipo de trabajo que realizan y dignifica el trabajo de cuidado y reproductivo que realizan. Al establecerse normativas laborales la relación entre empleadoras y empleadores con las trabajadoras remuneradas del hogar se basaría en una relación laboral y no de explotación, discriminación y abuso por su origen étnico, por ejemplo.

Para los empleadores, la casa es un lugar privado, donde no se reconoce la existencia de una relación laboral con las trabajadoras remuneradas, sino una relación asimétrica de dependencia afectiva y de índole caritativa. Este análisis espacial multi-escalar muestra cómo la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar es un fenómeno espacialmente determinado ya que la manera en la que cada actor mira el espacio define las obligaciones y deberes laborales a cumplir. La ambigüedad con la que se define históricamente el espacio del trabajo doméstico responde a formas de entendimiento y de valoración o sub valoración del trabajo en el hogar por parte de los empleadores y el estado y esto facilita la violación sistemática de los derechos humanos de estas mujeres. Así, el hogar, al contratar una trabajadora remunerada deja de ser sólo un espacio privado y además de reconocerse como centro de trabajo, debe ser un espacio libre de violencia y acoso.

Una de las consecuencias de entender el hogar como un espacio laboral para las mujeres trabajadoras del hogar, es que se puede asegurar que haya inspecciones laborales periódicas y condiciones laborales dignas. Reconocer el lugar de trabajo de las mujeres remuneradas del

hogar como un lugar de trabajo, es un paso hacia la construcción de un espacio laboral seguro para ellas.

Los lugares donde pasan el mayor tiempo, son los espacios percibidos por las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar como espacios de mayor inseguridad: la cocina y la lavandería, en algunas ocasiones las habitaciones designadas para ellas. La cocina por los peligros a los que se exponen por los artefactos que funcionan en base a combustibles inflamables, pero también porque es el lugar donde más acoso sexual han sufrido por parte de sus empleadores. La lavandería porque la sobrecarga de actividades de trabajo hace insuficientes la jornada laboral para terminar sus tareas, por lo cual es frecuente postergar la actividad del lavado para la noche.

Los cuartos asignados a las trabajadoras remuneradas del hogar son espacios no aptos para vivir dignamente. Las trabajadoras remuneradas del hogar de planta deben vivir en cuartos pequeños en condiciones deplorables, sin ventilación, al lado de tanques de gas y con problemas de higiene. En algunos casos, tienen que dormir sobre camas infestadas de pulgas o sucias, y los empleadores se rehúsan a darles un nuevo colchón o sábanas limpias.

[La casa está] rodeada de jardines, piscina, esos lugares también muestran unas diferencias muy claras de 'eres menos' porque ahí la trabajadora no se mete. Pues ustedes ven la dimensión de los cuartos: son cuartos muy cómodos, televisión, closets espaciosos, baño, pero este cuarto de aquí [el de la trabajadora] no es 4x4 sino como 2x2, porque también ahí falta conciencia en el diseño, en la arquitectura¹²

Se les restringen los espacios donde pueden estar presentes, por ser trabajadoras remuneradas del hogar, mostrando una clara discriminación por su condición étnica, edad y de clase. Este es el caso de los baños, donde las trabajadoras tienen prohibición de utilizar los de los empleadores y los baños que les asignan son de mala calidad. A su vez, no todos los dormitorios son seguros porque algunos son controlados por los dueños, que tienen llaves de los mismos.

Los sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar han venido denunciando que los hogares donde trabajan deben ser reconocidos como centros de trabajo porque para ellas el haber empezado a identificar al hogar donde trabajan como un lugar de trabajo ha sido fundamental para que ellas reflexionen sobre los derechos que tienen como trabajadoras y los que les han sido vulnerados, dándoles más herramientas para buscar condiciones laborales dignas.

Violencia basada en género hacia trabajadoras remuneradas del hogar

Las condiciones de subalternidad, marcadas por la estructura colonial y económica presente en los países en los que se trabajó, la condición de clase, edad, etnia y de género de quienes realizan el trabajo del hogar, dan lugar a relaciones de poder que se expresan en el lugar de trabajo. Estas condiciones estructurales profundizan las desigualdades sociales y de género manifestándose en el continuum de la violencia basada en género hacia mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.

Hay tendencias regionales de incidencia de violencia hacia las trabajadoras remuneradas del hogar al tratarse de un trabajo altamente feminizado, racializado y sexualizado, que nos permiten tipificar una violencia sistemática hacia estas trabajadoras. La urgencia de hablar de violencia en

¹² Taller de mapeo del espacio de trabajo, UTRASD Medellín, 11 de mayo de 2018

este tipo de trabajo cobra cada vez más fuerza debido a la organización de las trabajadoras remuneradas del hogar, que se manifiestan para hacer frente a estas problemáticas que las atraviesan. De este modo, se hace necesario entender las características de las violencias al interior y en relación a su trabajo.

Existe un control corporal de las trabajadoras remuneradas del hogar por parte de sus empleadores. En Colombia, aunque antes era más extendido, y actualmente es ilegal, en algunos casos hoy en día se continúa pidiendo la prueba de embarazo o certificado de esterilización a las mujeres antes de ingresar al trabajo.¹³ Igualmente, en México el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), ha señalado que ha habido casos en los que las empleadoras han puesto anticonceptivos en las comidas de las trabajadoras del hogar, sin su consentimiento para asegurar que ellas no tengan hijos o hijas. Estos ejemplos muestran un control sobre los cuerpos y un enfrentamiento a la autonomía de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Las dinámicas de Violencia Basada en Género (VBG) imperantes en la región, se agudizan hacia las mujeres trabajadoras del hogar, debido a su situación de precariedad económica. En la mayoría de los casos, los empleadores y/o sus hijos varones han abusado y acosado sexualmente de ellas, mientras que casi nunca se les cree cuando denuncian dichos actos:

La cocina es un lugar muy inseguro porque a veces cuando estamos cocinando vienen los patrones y lo agarran por detrás y si no deja hacer lo que ellos quieren le acusa de mentirosa y de ladrona¹⁴

Mi patrona, les dijo a sus hijos que podían tomarse un turno cada uno conmigo. Después de que uno me toco los senos, el siguiente día el otro me acosó en el baño. Ahí entendí que la mamá de ellos quería que me hagan eso¹⁵

Los sitios donde estamos de espaldas realizando nuestro trabajo son aprovechados por los empleadores para tocarnos como la cocina y las gradas. En general, en las casas donde trabajamos son lugares inseguros porque estamos solas, no existen compañeras de trabajo, por lo tanto nos vuelve vulnerables y eso ya representa inseguridad¹⁶

También existe violencia por parte de las mujeres empleadoras, y hasta por parte de los hijos e hijas del hogar, quienes repiten los actos de violencia de las personas mayores. Las trabajadoras del hogar viven violencia física, violencia psicológica, violencia patrimonial y sexual en el lugar de trabajo por parte de los y las empleadoras.

Sucedió que lavando un piso me caí, y ella tiene cámaras en todas su casa, yo en la caída golpeé una baldosa pequeña de granito, se partió cuando yo me fui a los 5 días que le dije que yo no quería trabajar más me descontó la baldosa y prácticamente como que no me quería pagar y lo que me dio fue para yo poder pagar el transporte de salida de ese trabajo¹⁷.

¹³ Evento “De Puertas para Adentro” para discutir el acoso y la violencia contra las mujeres en el espacio de trabajo, Bogotá, 17 de mayo de 2018.

¹⁴ Taller de mapeo en San Pedro de Sula, Honduras, 10 de mayo de 2018.

¹⁵ Taller de mapeo en México, 17 de mayo de 2018

¹⁶ Taller de mapeo en Ecuador, 7 de julio de 2018, UNTHA.

¹⁷ Entrevista a trabajadora renumerada del hogar venezolana en Bogotá, 17 de mayo de 2018

Para estas mujeres, el continuum de la violencia de género se junta con la explotación laboral, privación de libertad, engaños y retención de documentos privados.

Existe acoso sexual hacia las trabajadoras remuneradas del hogar, que se acentúa en los casos de las mujeres afrodescendientes, quienes en general son exotizadas e hipersexualizadas. Los empleadores les acosan con frases como: “yo siempre he querido estar con una negrita”, “a mí me dicen que las negras son muy ardientes”.¹⁸ Algunas manifiestan que buscando detener la situación les han contado a sus empleadoras, parejas de quienes las han acosado, pero ellas no les creen o son acusadas de haber provocado la situación, viéndose revictimizadas. Adicionalmente, las mujeres afrodescendientes son consideradas como representantes del trabajo fuerte, y bajo este argumento, los empleadores duplican la carga laboral o asignan tareas para transportar artefactos pesados¹⁹.

El hecho que las trabajadoras remuneradas del hogar ingresen al trabajo siendo niñas o muy jóvenes, y en ocasiones no hablen bien el español, agudiza su vulnerabilidad ante el acoso y abuso sexual en el lugar de trabajo. El racismo está presente en los hogares y en el estado, manifestándose en la discriminación de trabajadoras remuneradas del hogar pertenecientes a otros pueblos y nacionalidades. Se acentúa así el racismo en el ámbito laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar y una alta impunidad en casos de violencia y acoso.

Es recurrente la poca o nula confianza de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región en relación a la protección frente a la violencia y el acoso sexual. Hay desconfianza hacia los mecanismos de denuncia y las instituciones encargadas del tema, por lo cual muy pocas se atreven a contarlo o denunciarlo, por la impunidad generalizada en torno a estos casos.

Las labores domésticas del hogar suelen recaer sobre las mujeres, y así, las trabajadoras remuneradas del hogar generalmente cumplen doble jornada de trabajo doméstico: en sus hogares y en las casas en las cuales trabajan. A su vez, las mujeres que migran desde otros países u otras regiones para insertarse en trabajo remunerado del hogar, entendido como tareas de cuidado, a su vez generan déficits de cuidado en sus lugares de origen: por ejemplo, en el cuidado de sus hijos e hijas. A menudo las trabajadoras internas ceden el cuidado de sus hijos e hijas a otras mujeres, de forma remunerada o no:

En esa época yo me ganaba era el mínimo, y es el mínimo que yo me ganaba mensual yo lo partía mitad y mitad con la persona que me colaboraba a mí con mis hijos [...] porque para poder medio sostener mi familia tenía que ver qué pagarle a otro que me colabore los míos. Los míos se van creciendo viendo a otra persona que no es nada de ellos, me van perdiendo el amor, me van perdiendo el respeto, el cariño, porque yo ellos me verían cada 15 días, entonces por eso bien es donde yo digo: es ahí donde también tenemos que visibilizar porque qué pasa cuando nosotras nos internamos toda la vida trabajando interna y los hijos de una están con terceros y a veces que ese tercero como lo que se ganan no es mayor cosa no es que le presten mucha atención a los de uno²⁰

Además, la violencia y acoso a las trabajadoras remuneradas del hogar muchas veces impacta a sus hijas de manera directa cuando ellas tienen que acompañar a sus madres al trabajo o

¹⁸ Taller de mapeo del espacio de trabajo, UTRASD Medellín, 11 de mayo de 2018

¹⁹ Taller de mapeo en Ecuador, 7 de julio de 2018, UNTHA

²⁰ Entrevista a trabajadora remunerada del hogar Medellín, 11 de mayo de 2018.

cuando se convierten en trabajadoras remuneradas del hogar junto con sus madres. La violencia y el acoso se traspassa a estas hijas.

Yo viví un episodio muy triste con el “patrón” de la casa donde trabajo porque cuando yo llevé a mi hija de 19 años a trabajar él la violó, yo no me di cuenta porque mi hija me dijo que ya no quería trabajar ahí y se fue, después de un tiempo me llamaron de un hospital a decirme que iba a dar a luz. Yo no podía creer, no sabía de la violación ni que mi hija estaba embarazada porque yo trabajo de interna...pensé que era una mala madre, hasta que mi hija me contó lo de la violación del “patrón”²¹

La inseguridad que enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar ocurre al interior del espacio laboral y en el trayecto para llegar a sus propias casas debido al desplazamiento de las trabajadoras desde su casa hacia el lugar de trabajo. Las mujeres que trabajan “puertas afuera”, viven en las periferias de las ciudades, y por lo general en lugares empobrecidos donde los servicios públicos son escasos.

Cuando salgo de mi casa es oscuro todavía. Y cuando regreso de mi casa es oscuro. Yo cuido los hijos de las señoras, pero ¿quién cuida de mis hijos? Ellos se movilizan en carro propio, yo tengo tomar varios buses para llegar a sus casas. Ellos viven en conjuntos cerrados con muchos lugares verdes y en casas grandes. Nosotros no tenemos lugares verdes para nuestros hijos, solo hay cemento donde vivemos²².

Debido a la diferencia abismal en términos económicos entre trabajadoras del hogar y sus empleadores, pocas veces las trabajadoras del hogar y las empleadoras viven cerca. Esto significa que, a las mujeres trabajadoras del hogar les toca viajar trayectos largos e inseguros para llegar al centro de trabajo.

Vulneración de derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar

¿Por qué “trabajadoras del hogar”? Porque consideramos ofensivos los términos de “servidumbre”, o “doméstica” entre otros²³

La regulación de los derechos laborales fundamentales de las trabajadoras remuneradas del hogar tiene muchas limitaciones. En algunos países existen avances, sin embargo no se implementan las leyes o se implementan de una manera muy débil, en otros aún no se ha reconocido el convenio 189. Esta poca seguridad legal, la falta de aplicación de la ley o de los mecanismos para su efectividad, genera vulnerabilidad respecto sobre los derechos laborales y los derechos humanos de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Sin embargo las trabajadoras remuneradas del hogar han dado grandes pasos para defender sus derechos laborales como trabajadoras que son y se ve cómo en la región los sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar se están organizando y fortaleciendo: *Nosotras ahora*

²¹ Entrevista a trabajadora Remunerada del Hogar Guatemala, 15 de julio de 2018

²² Taller de mapeo, Mexico, 17 de mayo de 2018

²³ SINACTRAHO, 2018

estamos conociendo nuestros derechos como mujeres y como trabajadoras desde que estamos en la organización, no vamos a permitir que nos violenten más porque nos tenemos a nosotras...

²⁴

Una situación recurrente en el contexto de trabajo remunerado del hogar en la región, es la explotación infantil. Ante las agudas diferencias en la calidad de vida entre las áreas urbanas y rurales, es frecuente que haya familias privilegiadas de las ciudades que se ofrecen a darle vivienda y comida a niñas y adolescentes de áreas rurales vulnerables a cambio de que ellas trabajen en labores domésticas en sus casas. Sin embargo, en varios casos se reporta que no se les da un salario por su trabajo y se les restringe las salidas, ejemplificando elementos de esclavización moderna²⁵:

*Aquí comes bien tienes la 3 comidas, si te vas a tu pueblo ni comieras*²⁶.

En Colombia esta situación se ve agudizada ya que, ante el desplazamiento forzado o la zozobra por el conflicto armado en algunas zonas del país, que tiene impactos diferenciados en niñas y mujeres jóvenes, hay numerosas familias en situación vulnerable que impulsan a sus hijas menores de edad a la ciudad a migrar para trabajar en una casa de familia, muchas veces sin que reciban un salario. Así también en Guatemala en los años noventa muchas mujeres se vieron forzadas a migrar a la capital siendo niñas o adolescentes debido al conflicto armado y otras causas de violencias, y muchas encontraron como única fuente de sustento el trabajo remunerado del hogar.

Existe discriminación en relación a la contratación laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar: por ser muy mayores, por su etnia o lugar de origen. En Colombia, por ejemplo, algunas mujeres son estigmatizadas por haber sido desplazadas por la violencia, y las mujeres migrantes, en particular las venezolanas, en los últimos meses de crisis migratoria, han sufrido de xenofobia:

*Yo voy a ser muy honesta, porque cuando llegué a la agencia me dijeron “depende cómo te portes...porque tú eres venezolana”, así me lo dijo la jefa de la agencia. Y otra cosa, hay gente que llama a esa agencia, a esas agencias de colocación de empleos aquí en Bogotá y dicen a las jefas “no quiero negras, no quiero costeñas y no quiero venezolanas”, es decir, hay una discriminación por color, por nacionalidad, hasta por edad, por supuesto.*²⁷

La falta de reconocimiento del trabajo remunerado del hogar, sumado a la ausencia de legislación suficiente para la protección de sus derechos laborales, hace que en muchos casos no haya contratos o se hagan contratos verbales, que no se cumpla la jornada laboral de 8 horas, se nieguen reiterativamente permisos laborales para ausentarse, no se paguen horas extras, no tengan protección social, no se pague el salario básico, e incluso no se pague salario.

Ni en la hora de descanso podemos conversar, con los niños que son los que tienen más confianza, se enojan, dicen que no podemos estar en la sala. Tenemos que esperar hasta que los patrones lleguen, 12 de la noche para abrir el garaje, darles de comer [...]. Tenemos horas para entrar pero no horas de salida, no tenemos permiso

²⁴ Taller mapeo en Guatemala, 15 de julio de 2018. SITRADOMSA

²⁵ Nos falta mayor robustez de información para profundizar en este tema, pero pensamos que puede existir una relación de este tema con la trata de personas.

²⁶ Taller de mapeo en México, 17 de mayo de 2018

²⁷ Entrevista a trabajadora remunerada del hogar venezolana en Bogotá, 17 de mayo de 2018

*para ir al doctor, por eso cogemos enfermedades y no hay reconocimiento de los accidentes de trabajo que la mayoría se dan en la cocina*²⁸

*Cuando yo estoy trabajando siempre la “patrona” me vigila, no me puedo ni sentar porque ella ya me está diciendo: hay que hacer esto, y lo otro, ¿qué hace ahí?, ¡trabaje!. Mi horario empieza a las 5 de la mañana y termina a las 11 o 12 de la noche*²⁹

Hay constantes críticas, descalificaciones y desmotivación al trabajo de las trabajadoras remuneradas del hogar, constituyéndose en una clara muestra de acoso laboral: *“hay personas que se creen mejor que los demás: ya uno hizo su aseo, terminó su jornada, se dirigió a hacer otra labor y no, que ‘eso no quedó limpio’, entonces mandan a uno a trapear las mil veces”*³⁰

En cuanto a desprotección laboral, además de que hay incumplimientos en los aspectos mencionados, las trabajadoras remuneradas del hogar también manifiestan que en varios casos no cuentan con los insumos necesarios para realizar su trabajo, poniendo en riesgo su salud, por ejemplo, el uso de guantes o tapabocas. Así mismo, en los riesgos propios del trabajo del hogar, hay enfermedades relacionadas directamente con el uso de químicos de limpieza, especialmente respiratorias, y de accidentes laborales en la cocina, pero no existe control para prevenirlas en las trabajadoras.

La situación de vulnerabilidad económica de las mujeres que ingresan al trabajo remunerado del hogar hace que muchas acepten trabajos por menos del salario mínimo, y ante el temor de perder su empleo no rechacen trabajar horas extras sin pago, ni reclamen tener un contrato o ser afiliadas al sistema de seguridad social. Este escenario se agrava en situaciones de mayor marginalidad económica, como en el caso de mujeres racializadas, desplazadas, refugiadas o migrantes, quienes ante la urgencia de mantenerse en un país distinto al suyo y la necesidad de enviar dinero para ayudar a sus familias, en varios casos aceptan trabajar por menos de un salario mínimo.

Esto ocurre en Ecuador, un país que ha recibido un gran flujo de migrantes provenientes de Colombia que buscan refugio por el conflicto armado colombiano, y recientemente también está recibiendo migrantes de Venezuela ante la crisis humanitaria que se vive en ese país. El país ecuatorial es atractivo además por su economía dolarizada, que permite enviar remesas significativas a las familias de las personas migrantes. Las mujeres migrantes, por lo general, se incorporan al trabajo doméstico y debido a su condición de vulnerabilidad son contratadas por salarios muy inferiores al sueldo básico, incluso cuando ya establecen un sueldo este no se les paga de forma regular, trabajan más de 12 horas al día y no existe afiliación al seguro social. El trabajo, por lo general, se condiciona a una situación de caridad por lo que deben someterse a malos tratos y pésimas condiciones laborales. Adicionalmente, en esta situación emergente surge otro tipo de problemas como la trata de personas para trabajos sexuales, según cuentan las mujeres trabajadoras, existen falsas ofertas de trabajo doméstico pero en realidad son para realizar trabajo sexual:

Las ofertas de empleo que se publican en páginas de internet como OLX, CompuTrabajo e incluso en los cartelitos que publican en la calle en donde buscan específicamente mujeres colombianas y venezolanas son falsas. A veces las ofertas de trabajo son ciertas pero en mucho de los casos son para trabajo sexual. A mi ya

²⁸ Taller de mapeo en San Pedro de Sula, Honduras, 10 de mayo de 2018.

²⁹ Entrevista trabajadora remunerada del hogar Guatemala, 15 de julio de 2018

³⁰ Taller de mapeo del espacio de trabajo, UTRASD Medellín, 11 de mayo de 2018

*me ha pasado que voy a una entrevista y me dice que no es específicamente asistente sino que es para realizar favores sexuales*³¹.

*En el bus iba un grupo de venezolanos que explicaban a chicas que recién ingresaban al país cómo estaban el mercado laboral en Ecuador. Les advertían que en ofertas de trabajo en donde pidan ir a promocionar productos en otras ciudades como Guayaquil, Manabí, Santo Domingo o Esmeraldas, no lo aceptaran porque se trata de trabajo sexual*³².

En México, en algunos casos buscan a mujeres indígenas para el trabajo del hogar porque se dice que son más sumisas y que no conocen sus derechos.

*Sabemos que buscan mujeres indígenas del interior del país porque consideran que ellas no van a hacer problemas como las de las ciudades. Si no saben español mejor, si son jóvenes mejor y si son indígenas mejor. Así ellos piensan que somos más fáciles de controlar*³³.

Igualmente, en la capital de Guatemala prefieren emplear a mujeres llegadas de otros departamentos del país porque hay la creencia de que ellas no conocen sus derechos laborales y por lo tanto no van a reclamarlos.

*A mí me dijeron “es que ustedes no son tan respondonas como las de la capital, por eso preferimos contratarlas a ustedes, ustedes qué saben si vienen de tan lejos”...Pero yo ahora sé mis derechos y les digo, yo ya no me dejo*³⁴

Algunas agencias de trabajo remunerado del hogar no contribuyen a que las trabajadoras conozcan sus derechos ni que estos se cumplan, por ejemplo, de su derecho de afiliación al sistema de seguridad social. Tampoco les apoyan en casos de vulneración, cuando las trabajadoras remuneradas del hogar denuncian violencia o acoso por parte de sus empleadores. Así, de acuerdo con algunas trabajadoras, antes que un respaldo hacia ellas, en las agencias han encontrado que estas velan por proteger a los empleadores, pese a ser maltratadores:

*“no se preocupe mi señora, nosotros le ubicamos la empleada que usted diga, ¿cómo la quiere? Ay, sí, esta niña va a hacer lo que usted diga, esta niña es más dócil’, no, no, no, es como cuando en el siglo XIX se mostraban los esclavos y las esclavas y se “mira, esta es delgada, esta te puede dar bastante cría, esta tal”, como si fueran piezas”*³⁵

Los avances en legislación laboral producen que en los distintos países de generen mecanismos de regulación en los sitios de trabajo para que los derechos laborales se cumplan, esto principalmente gracias a la lucha de las y los trabajadores a lo largo de la historia. Sin embargo, estos mecanismos de regulación laboral que incluyen inspecciones del lugar de trabajo por ejemplo no necesariamente son aplicadas en el trabajo remunerado del hogar. Esto ocurre porque es un espacio de trabajo que aún no se reconoce como tal y sigue siendo considerado

³¹ Testimonio de una trabajadora colombiana en Ecuador. Taller de mapeo en Ecuador, 7 de julio de 2018, UNTHA.

³² Taller de mapeo en Ecuador, 7 de julio de 2018, UNTHA.

³³ Entrevista, trabajadora renumerada del hogar en Mexico, 17 de mayo de 2018.

³⁴ Taller con Trabajadoras Remuneradas del Hogar Guatemala, 15 de julio de 2018

³⁵ Entrevista a trabajadora remunerada del hogar venezolana en Bogotá, 17 de mayo de 2018

meramente privado, por lo tanto el reconocimiento de las leyes laborales no necesariamente genera que estas sean aplicadas y más aún cuando los hogares son los lugares de trabajo. Por ejemplo, en el caso de Ecuador, la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo Doméstico, a pesar de que establece mecanismos como: la afiliación obligatoria a la seguridad social de las trabajadoras remuneradas del hogar; el derecho a un salario básico unificado; y, el derecho décimo tercera remuneración o bono navideño, la décimo cuarta remuneración por escolaridad, el derecho al pago por horas extraordinarias, no obstante, estas no se cumplen a cabalidad o los empleadores usan mecanismos para evadir como: el chantaje. Las mujeres trabajadoras del hogar en este país señalan que: “los empleadores nos dicen que no pueden afiliarnos al IESS [Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social] y si queremos aceptar el trabajo en esas condiciones podemos continuar o sino nos amenazan con despedirnos. Nosotras por no perder el trabajo muchas veces aceptamos”. En conclusión, esta división entre lo público y lo privado requiere un mayor análisis a la forma de aplicar los derechos laborales hacia las trabajadoras remuneradas del hogar porque esta ambigüedad genera aún más vulneración hacia ellas.

En muchas ocasiones el trabajo remunerado del hogar genera formas de dependencia emocional ligadas al trabajo cuando por ejemplo las trabajadoras están al cuidado de niñas o niños con los que se ha tejido un lazo afectivo. Esta situación es aprovechada por las personas empleadoras, porque saben que para las trabajadoras es doloroso dejar el empleo. A su vez las empleadoras generan relaciones de dependencia con las trabajadoras remuneradas del hogar porque ellas hacen las tareas reproductivas y de cuidado que ellas no quieren hacer. *“Yo he renunciado varias veces y me llaman para que vuelva porque saben que nadie hace lo que yo hago ahí, pero igual, después de un tiempo me siguen cargando de trabajo”*³⁶

Frente a la denuncia por la vulneración de sus derechos como trabajadoras remuneradas del hogar, las mujeres a menudo se encuentran con amedrentamiento por parte de sus empleadores para que no denuncien situaciones abusivas mediante amenazas como “es su palabra contra la mía” o se les despide injustificadamente. Igualmente, como represalia de los empleadores a las trabajadoras ante alguna inconformidad, es frecuente de que se les acuse sin pruebas de robos o daños. En esta situación los empleadores consideran que su palabra pesará más que la de la trabajadora frente una relación de poder asimétrica. Así, algunos empleadores se consideran intocables por la ley ante sus infracciones.

Ante estas vulneraciones de derechos, se insiste que se reconozca el trabajo remunerado del hogar como trabajo, que se garanticen sus derechos como trabajadoras, que se vigile el cumplimiento de sus derechos mediante los organismos gubernamentales respectivos, que las agencias de trabajo informen a las trabajadoras sobre sus derechos y vigilen su cumplimiento. La vulneración de los derechos laborales estaría faltando a los derechos básicos basados en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) donde dice que: Todas las personas tienen derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal sin importar su sexo, clase, casta, etnia, creencia religiosa, edad, orientación sexual, condición migratoria, o discapacidad. Así mismo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, que compromete a los Estado Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprometidos en cuatro categorías hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Las categorías definidas por la OIT son: la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en

³⁶ Entrevista a trabajadora remunerada del hogar Guatemala, 15 de julio de 2018.

materia de empleo y ocupación³⁷. Y particularmente el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, donde en el Artículo 5 establece que: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia³⁸.

Conclusiones

El objetivo del estudio consistió en construir una documentación colectiva, a partir del conocimiento de las mujeres trabajadoras del hogar, sobre la violencia y acoso en el trabajo doméstico desde una epistemología feminista y desde una metodología cualitativa. El análisis parte de una reflexión teórica de la intersección entre la geografía feminista, la interseccionalidad constituida en el espacio y el enfoque de derechos humanos. Esto nos permitió un análisis multi-escalar respecto al espacio de trabajo, la casa de hogar y el cuerpo de las mujeres. Mediante este cruce teórica demostramos que las relaciones de género en el trabajo doméstico remunerado son socioespacialmente creadas en el lugar donde se desarrolla esta actividad. Según los resultados, las relaciones sociales que se dan entre empleadores/ras y trabajador/as se basan en las diferentes identidades respecto al espacio de trabajo, que determinan ciertas estructuras del poder y los grados de violencia existentes. Así, los empleadores consideran el lugar de trabajo como espacios privados que le dan poder para ejercer violencia contra las trabajadoras remuneradas del hogar. Sin embargo, para las mujeres trabajadoras del hogar, el que se reconozca el hogar como un lugar de trabajo les aporta más capacidad para las luchas por la protección de sus derechos laborales y de género, por un trabajo digno y un lugar de trabajo seguro.

La diferenciación espacial descrita influye en la vulneración de derechos laborales y de género que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar. Esta situación se complejiza si se observa desde un enfoque de interseccionalidad, que visibiliza los cruces entre los diferentes marcadores sociales de etnia, clase, edad, lugar de origen, entre otros. La investigación confirma que el trabajo remunerado del hogar en los países estudiados es un trabajo altamente feminizado y racializado, las mujeres inician en este tipo de trabajo siendo menores de edad y una alta proporción de ellas proviene de familias empobrecidas, indígenas o afrodescendientes, que migran desde zonas rurales o fronterizas hasta las ciudades para desempeñarse como trabajadora doméstica.

El enfoque de interseccionalidad permitió determinar que la clase, posición económica, etnicidad, raza, género, país de origen o estatus migratorio, son diferencias que en sociedades con un alto grado de discriminación y racismo, junto con la determinación social del espacio, ubican a las mujeres trabajadoras del hogar en una posición de alta vulnerabilidad frente a sus derechos como mujeres y trabajadoras. A continuación enumeramos los elementos que constituyen una narrativa común en los cinco países de la región (Ecuador, México, Colombia, Honduras y Guatemala), objetos de estudios:

- Las mujeres optan por el trabajo remunerado del hogar debido a circunstancias de abandono familiar, de pobreza extrema, dificultad para el acceso a la educación, o como única opción laboral en un entorno de exclusión por su condición étnica, migratoria y de clase.

³⁷ <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

³⁸ <https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>

- Casi el total de las mujeres participantes de la investigación ha sobrevivido algún tipo de violencia de género (sexual, física, psicológica, patrimonial) en el lugar de trabajo, exasperado por formas complementarias de racismo y machismo presentes en la sociedad. Las características de esta violencia se basan en el control corporal de las trabajadoras remuneradas del hogar por parte de sus empleadores en relación con sus derechos sexuales y reproductivos; los abusos y acoso sexual por parte de los empleadores y/o sus hijos varones, mientras que casi nunca se les cree cuando denuncian dichos actos; exotización e hipersexualizadas a las mujeres afrodescendientes que les vuelva aún más vulnerables a la violencia sexual; inseguridad generalizada al interior del espacio laboral y en el trayecto para llegar a sus propias casas desde el lugar de trabajo;
- Casi el total de las mujeres participantes de la investigación ha experimentado distintas formas de abuso de poder laboral manifestadas en hostigamientos, violencia y acoso. Una situación recurrente en el contexto de trabajo remunerado del hogar en la región, es la explotación infantil que se dan cuando las familias privilegiadas de las ciudades ofrecen vivienda y comida a niñas y adolescentes de áreas rurales vulnerables a cambio del trabajo doméstico. Sin embargo, en varios casos se reporta que no se les da un salario por su trabajo y se les restringe las salidas, ejemplificando elementos de esclavización moderna. La falta de reconocimiento del trabajo remunerado del hogar, sumado a la ausencia de legislación suficiente para la protección de sus derechos laborales, hace que en muchos casos no haya contratos o se hagan contratos verbales, no se cumpla la jornada laboral de 8 horas, se nieguen reiterativamente permisos laborales para ausentarse, no se paguen horas extras, no tengan protección social, no se pague el salario básico, e incluso no se pague salario y los riesgos laborales no están contemplados. Hay constantes críticas, descalificaciones y desmotivación al trabajo, constituyéndose en una clara muestra de acoso laboral. En muchas ocasiones el trabajo remunerado del hogar genera formas de dependencia emocional para ejercer formas de violencia. Frente a la denuncia por la vulneración de sus derechos, las mujeres a menudo se encuentran con amedrentamiento por parte de sus empleadores para que no denuncien situaciones abusivas, entre otros.
- El trabajo remunerado del hogar en las condiciones presentes causa mayor precarización de las condiciones de vida, mayor discriminación y exclusión y pérdida de derechos y libertades fundamentales para las mujeres que ejercen este trabajo.

Las trabajadoras remuneradas del hogar, a pesar de las condiciones desfavorables en las que ejercer el trabajo doméstico, han dado grandes pasos para defender sus derechos mediante la conformación de sindicatos de trabajadoras con alta incidencia a nivel nacional e internacional y, la construcción de espacios colectivos de autoayuda para denunciar casos de violencia y acoso, esto resultó evidente en todos los países donde se realizó el estudio.

Finalmente, esta investigación deja algunos temas abiertos que requieren mayor análisis y pueden constituir líneas de investigaciones futuras; por ejemplo, ampliar el análisis geográfico en cuanto a la ruta migratoria y las condiciones étnicas de las trabajadoras remuneradas del hogar e indagar sobre la línea estrecha que existe entre el trabajo remunerado del hogar y la movilidad humana. Específicamente se necesita profundizar sobre la relación entre el trabajo remunerado del hogar, la migración en contextos de crisis y la trata de personas. Otros temas de relevancia que requieren profundizar son: el trabajo infantil, el trabajo doméstico en las zonas rurales, la

promoción del sindicalismo en el trabajo remunerado, las rutas de atención a las trabajadoras del hogar víctimas de la violencia basada en Género, sus deficiencias y potencialidades, entre otros. Resulta importante que este estudio sea presentado y discutido tanto a nivel nacional como en espacios de incidencia internacional para modificar los patrones que causan la violencia y acoso en el trabajo remunerado del hogar.

Recomendaciones

En este apartado hacemos unas recomendaciones generales que parten de los hallazgos de este estudio y las sugerencias de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar con las que trabajamos. Así mismo, exponemos las recomendaciones específicas para cada país al final de esta sección.

Sobre los Estados:

- Que se reconozca el trabajo remunerado del hogar como trabajo y a las casas como lugares de trabajo.
- Ratificación del convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT de todos los países de la región.
- Revisión de leyes relacionadas con acoso laboral para que tengan un enfoque de género y reconozcan las condiciones específicas de las trabajadoras remuneradas del hogar en cada país, por ejemplo, la ley 1010 de 2006 de acoso laboral en Colombia.
- Que los estados firmen un nuevo convenio o incluir en los ya existentes recomendaciones y exigencias a los estados para prevenir y sancionar la violencia y acoso en los lugares de trabajo con especificidades en el trabajo remunerado del hogar.
- Que se elabore una Ley que proteja a las trabajadoras remuneradas del hogar contra el acoso y que esto se establezca en los contratos laborales.
- Que se establezcan mecanismos de protección a las trabajadoras remuneradas del hogar que denuncias casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Sobre los lugares de trabajo

- Que el espacio de la casa sea reconocido también como espacio de trabajo y sea vigilado para el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.
- Que se determinen espacios de vida dignos y lugares seguros para las trabajadoras remuneradas del hogar dentro del lugar de trabajo como:
 - o Dormitorios con mejores condiciones: iluminado, que esté dentro de la casa, que sea un espacio privado y protegido.
 - o Lavandería cerca de la cocina y con medidas de seguridad por el uso de productos químicos.
 - o Cocina con más ventilación, instrucciones de manejo de artefactos para evitar accidentes laborales.
 - o Que los empleadores y empleadoras doten de todos los implementos necesarios para la protección de la salud y para evitar accidentes.
 - o Comida sana y nutritiva.
- Que el lugar de trabajo en su totalidad sea un espacio seguro, libre de violencia y acoso y que se generen mecanismos legales y prácticos para que esto suceda.
- En casas muy grandes es necesario que las tareas se repartan con otras personas y que no recaigan en una sola.

- Que se establezcan límites en las tareas del hogar, por ejemplo, que en el contrato de trabajo especifiquen las actividades y los horarios.

Sobre la violencia basada en género

- Establecer rutas de denuncia para la violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo de las trabajadoras remuneradas del hogar.
- Generar protocolos para la aplicación de medidas de protección y eliminación de la violencia y acoso sexual a las trabajadoras remuneradas del hogar y que se vigile su cumplimiento.
- Que los lugares de trabajo sean espacios de trabajo libres de acoso sexual y que se cree una normativa y vigilancia para que esto sea real.
- Apoyo a las organizaciones de mujeres y de trabajadoras remuneradas del hogar que se organizan para eliminar la violencia y el acoso sexual en los lugares de trabajo.
- Que las habitaciones de las trabajadoras remuneradas del hogar sean considerados espacios privados de uso exclusivo de las trabajadoras, su vulneración traería las consecuencias legales de la vulneración de cualquier espacio privado.
- Que la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar se incluya en todos los acuerdos y leyes referentes a la eliminación de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes.

Sobre vulneración de derechos laborales

- Que se nombre en términos laborales a quienes trabajan en el ámbito doméstico, respetando la auto denominación de trabajadoras remuneradas del hogar y a los “patrones” como empleadores, por lo tanto, que exista un contrato laboral de por medio.
- Los contratos deberían incluir cláusulas sobre acoso laboral y sexual y mecanismos para garantizar espacios seguros con corresponsabilidad en cuanto a la seguridad e higiene laboral por parte de los empleadores o empleadoras.
- Los contratos deben describir de forma detallada las actividades del trabajo, horarios, salario, seguro de salud, así como el cumplimiento de las normativas laborales de cada país.
- Que si bien los países cuentan con leyes que determinan la edad mínima para que las personas entren al ámbito laboral, el trabajo doméstico es muchas veces asumido por niñas, y esto seguirá ocurriendo, aunque las leyes lo prohíban. Es indispensable que los estados asuman acuerdos de protección a la infancia pero que garanticen la protección a las niñas que ingresan al trabajo remunerado del hogar respecto a los derechos laborales y frente a la violencia y el acoso sexual.
- Que se reitere la prohibición de cualquier tipo de discriminación por género, etnia, edad, religión, nacionalidad, si se es trabajadora remunerada del hogar, con algún tipo de discapacidad o de orientación sexual.
- Que se garanticen los derechos laborales de las mujeres migrantes.

Recomendaciones de los sindicatos específicas por país:

México:

- Eliminar la posibilidad de trabajar puertas adentro.
- Plantear legislación nacional que comprenda el lugar del trabajo como un espacio público.
- Deben existir inspecciones laborales en el espacio laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar.
- Se debe considerar el espacio laboral de la casa de los empleadores como un espacio de trabajo.
- “No queremos que nos ayuden, queremos un trabajo digno”.
- “Deben existir campañas nacionales desde el gobierno y sociedad civil que sensibilice a la población y sociedad en general frente a nuestros derechos laborales”.

Colombia

- Revisión de la ley 1010 de 2006 de acoso laboral (artículos 1, 3 y 9) para que incluya las condiciones específicas del trabajo remunerado del hogar y se fortalezca el enfoque de género.
- Que el espacio de la casa sea reconocido también como espacio de trabajo y sea vigilado el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras.
- Se requiere que haya más formalización, capacitación y valoración social del trabajo remunerado del hogar.
- Las legislaciones que se han logrado son muy importantes, pero falta mayor cumplimiento e interés por parte de entidades territoriales.
- Se requiere definir mecanismos de prevención y sanción de la violencia basada en género en el lugar de trabajo para las trabajadoras remuneradas del hogar.

Honduras

- Ratificar el Convenio 189 de la OIT
- Firmar un nuevo convenio contra el violencia y acoso en los lugares de trabajo
- Para garantizar un espacio de trabajo seguro es necesario que se dicte una nueva Ley de Inspectoría del Trabajo que de la potestad de constatar que los empleadores den buenas condiciones de trabajo. La Inspectoría del Trabajo debería tener medidas para ver las condiciones de los dormitorios que se asignen a las trabajadoras y la seguridad de las mismas con la posibilidad de emitir sanciones al empleador.
- Los contratos debería incluir cláusulas sobre acoso laboral y sexual y mecanismos para garantizar espacios seguros con corresponsabilidad en cuanto a la seguridad e higiene laboral por parte de los empleadores o empleadoras.
- Campaña de prestigio de las mujeres que hacen trabajo doméstico, su vulnerabilidad no debe concebirse como un objeto sexual o sujeto de maltrato.
- Crear una línea directa de denuncias por acoso.

Ecuador

- Revalorizar el trabajo remunerado del hogar
- Definir una escala laboral que tome en cuenta los siguiente aspectos: carga laboral, las horas de trabajo, beneficios contractuales, pago de horas extras
- Crear una institucionalidad para la vigilancia del cumplimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar: Inspectoría del Trabajo y Departamento Laboral para el trabajo remunerado del hogar.
- Protección contra riesgos laborales.
- Fortalecer la organización y unidad del sindicato de mujeres trabajadoras del hogar en Ecuador.
- Realizar investigaciones las mujeres trabajadoras del hogar en el país, identificar dónde y en qué situaciones se encuentran.
- Cláusulas en el contrato colectivo que protejan a las mujeres trabajadoras del hogar de la violencia y el acoso.
- Dentro de la organización, crear una hoja de ruta de autocuidado y los pasos a seguir en caso de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Guatemala

- Ratificar el Convenio 189 de la OIT
- Que se establezcan mecanismos de revisión de cumplimiento del convenio de la OIT cuando este sea ratificado.

- Que se revise el cumplimiento de otros derechos porque si otros derechos no se cumplen los derechos como trabajadoras remuneradas del hogar se debilitan. Por ejemplo el derecho a la salud, salario digno, días libres, vacaciones, días de maternidad, entre otros.
- Generación de contratos laborales donde se especifique las tareas, los horarios, los días libres y demás derechos para un trabajo digno y libre de violencia y acoso.
- Que se generen campañas y otros mecanismos de información a las y los empleadores sobre los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.
- Que las trabajadoras remuneradas del hogar que han vivido violencia y/o acoso tengan apoyo psicológico y terapias que les apoyen.
- Establecer rutas de denuncia claras frente a casos de violencia y acoso.
- Que se establezcan mecanismos de protección para las mujeres que denuncian violencia y acoso en el lugar de trabajo.
- Que las organizaciones de mujeres y feministas construyan mayores alianzas y asuman las reivindicaciones de las trabajadoras remuneradas del hogar en sus agendas.

Anexo 1. Derechos laborales de las trabajadoras domésticas según las legislaciones nacionales en los países seleccionados: Ecuador, Guatemala, Honduras, Colombia, México (2011-2012)

Países seleccionados	Modificaciones legales para mejorar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas
Ecuador	Salario Básico Unificado para el trabajador en general. Alimentación y albergue como obligación del empleador; no forma parte del salario. Derecho a la décimo tercera remuneración o bono navideño. Derecho a la décimo cuarta remuneración por escolaridad. Derecho a horas extraordinarias, trabajo en horario nocturno y en días de descanso obligatorio.
Guatemala	Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico Está permitido que la cuantía del costo de habitación y manutención debe entenderse en un 30% En cuanto al seguro social existe el Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular (PREC-API) Indemnización por despidos: remisión al sistema general del país. No está sujeta a horario
Honduras	Salario mínimo nacional no rige para el trabajo doméstico Está permitido que la cuantía del costo de habitación y manutención debe entenderse hasta un 30% Afiliación voluntaria al seguro social Indemnizaciones por despido y otros está sujeto a Leyes especiales para el trabajo doméstico (Código de trabajo arts. 158, 159, 160) Protección a la maternidad se remite al sistema general del país La jornada laboral no está sujeta a horarios
Colombia	Salario mínimo legal mensual Hasta el 30% puede ser abonado en especie (alimentación, habitación y vestimenta). Derecho a pago de horas extras, sobretasa por trabajo nocturno y de días feriados

	<p>La Ley 1595, de empleadas domésticas ratifica el Convenio 189 de la OIT y define básicos de condiciones dignas laborales para ellas.</p> <p>La ley 1788 de 2016 establece el derecho a la prima</p> <p>Los decretos 2616 y 721 del 2013 ordenan la afiliación a caja de compensación familiar (seguridad social) y el pago proporcional por día o por semanas.</p> <p>El fallo de la Corte Constitucional define a las trabajadoras domésticas como sujetos de protección especial constitucional</p>
México	<p>Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico (Ley Federal del Trabajo, art. 335)</p> <p>Está permitido que la cuantía del costo de habitación y manutención se pague en especie hasta el 50% de la remuneración</p> <p>Afiliación voluntaria a la seguridad social</p> <p>Indemnizaciones por despidos y otros y, protección a la maternidad se remite al sistema general del país</p> <p>La jornada laboral no está sujeta a horario</p>

Fuente: OIT, 2012. *Panorama laboral 2012*. Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, 2016. *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina.*; Hablemos de trabajadoras domésticas (s.f.). “Legislación laboral en Colombia”. Disponible en: <http://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html>