Confederación
Latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadoras del Hogar.
CONLACTRAHO

MANUAL ILUSTRADO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Y SU RECOMENDACIÓN 206

MANUAL ILUSTRADO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Y SU RECOMENDACIÓN 206

Créditos y Agradecimientos

Manual ilustrado del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 (2020)

Secretariado
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)

María del Carmen Cruz
Secretaria General CONLACTRAHO
Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) (Costa Rica)

Lenny Quiroz
Secretaria de Finanzas CONLACTRAHO
UNTHA (Ecuador)

Maria Noeli Dos Santos
Secretaria de Derechos Humanos
CONLACTRAHO
FENATRAD (Brasil)

Petra Hermillo
Secretaria de Actas y Archivos
CONLACTRAHO
Red de Mujeres empleadas de Hogar (México)

Prima Osca
Secretaria de Asuntos Internacionales
CONLACTRAHO
FENATRAHOB (Bolivia)

Ruth Olate
Secretaria de Organización
CONLACTRAHO
SINTRACAP (Chile)

Susana Ovillo
Secretaria de Fiscalización
CONLACTRAHO
SINPECAF (Argentina)

Autoras / colaboradoras de experiencias de incidencia política para la ratificación del Convenio 190 OIT:

Uruguay:
Dra. Mary Goldsmith con la colaboración de la Mtra. Kenia Salas Universidad - Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

Argentina:
Carmen Britez - Vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y Representante de la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) de Argentina.

Ecuador:
Daphne Villena Carrera - Técnica de Consejo de Igualdad de Género (CNIG) en la Mesa de Apoyo a las Trabajadoras del Hogar, Johanna Aguirre – Oficial de Proyectos, CARE Ecuador, Lenny Quiroz - Secretaria General de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA).

CARE - América Latina y El Caribe

Tatiana Bertolucci
Directora Regional

Ada Zambrano
Directora Adjunta Calidad Programática e Impacto

Julieta Hernández
Coordinadora Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos

Astrid Morales
Oficial de Comunicación Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos

Nubia Zambrano
Coordinadora Regional Proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo

Alejandra Gavilanes
Asesora Negocio Social, Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo

Investigación y Redacción:
Astrid Morales

Revisión de Textos:
Julieta Hernández, Ada Zambrano y Nubia Zambrano

Traducción al portugués:
Rossana Silva (independiente)

Revisión de Textos
(Versión en portugués):
María Noeli dos Santos, Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) y Alejandra Gavilanes (CARE)

Ilustración, diseño y diagramación:
Conik Studio (Guatemala)

Dirección de arte:
Andrea de la Paz

Diagramación:
Equipo de Conik Studio

Ilustración:
Scarleth Amaya

La traducción de este documento al portugués ha sido realizada con apoyo del Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, con financiamiento de CARE y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD)

Aportes y reconocimientos a las organizaciones afiliadas: Este documento recoge los aportes, vivencias y experiencias de las dirigentes y trabajadoras remuneradas del hogar de los sindicatos y organizaciones de mujeres que conforman CONLACTRAHO, quienes desde junio 2020 han conformado un espacio virtual de reflexión política sobre sus derechos, contextos y realidades, y sobre cómo la pandemia COVIDI9 ha impactado sus vidas, por la pérdida de empleos, el confinamiento forzoso y el aumento de la violencia en este contexto. Desde este espacio surge surge la idea de crear un Manual Ilustrado sobre el Convenio 190 de la OIT y su Recomendación No. 206, que nos permita profundizar en el marco de protección de nuestro derecho a una vida libre de violencia y acoso en el trabajo y exigir su cumplimiento a empleadoras, empleadores y tomadores de decisión pública.

Sindicatos afiliados a CONLACTRAHO

Argentina:
Sindicato de Personal de Casas de Familia de Argentina (SINPECAF) Córdoba, Unión personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)

Bolivia:
Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB)

Brasil:
Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD)

Colombia:
Sindicato de Trabajadoras del Hogar e Independientes (SINTRAHIN), Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD), Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM) Bogotá, Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (UTRAHOGAR) Cali.

Costa Rica:
Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)

Chile:
Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP)

Honduras:
Red de mujeres Trabajadoras Domésticas de Francisco Morazán, Asociación de mujeres trabajo Doméstico (ASMujer)

Guatemala:
Sindicato de Trabajadoras Domésticas Similares y a Cuenta Propia (SITRADOMSA), Centro De Apoyo de Las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP)

Ecuador:
Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA)

México:
Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), Red de Mujeres Empleadas del Hogar AC (Guerrero)

Nicaragua:
Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios (FETRADOMOV)

Paraguay:
Sindicato de Trabajadoras del servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADEPSY)

Perú:
Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH), Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH), Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP)

República Dominicana:
Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), Unión Nacional Fernamutra Trabajadoras del Hogar UNFETRAH

El Salvador:
Sindicato de Trabajadoras Del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES)

Paraguay:
Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI)

PRESENTACIÓN CONLACTRAHO

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar fue creada en 1988 por las representantes de grupos de trabajadoras remuneradas del hogar de países latinoamericanos. Su objetivo es visibilizar y valorar el trabajo del hogar remunerado y quienes lo realizan, capacitar a las trabajadoras remuneradas del hogar y propiciar el intercambio de experiencias entre ellas, así como fomentar la formación de sindicatos y combatir la discriminación de clase, raza, etnia, edad y género.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Recomendación 206 contempla la protección de derechos de todas y todos los trabajadores, de todas las ocupaciones. Para quienes realizamos el trabajo doméstico su ratificación en todos los países es sumamente importante porque debido a las condiciones del trabajo doméstico, con altos niveles de informalidad y desprotección, enfrentamos una situación de especial vulnerabilidad y riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Para la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) el objetivo de realizar este manual ilustrado es poder contar con un documento de fácil lectura y comprensión acerca del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, para que más trabajadoras remuneradas del hogar conozcan sus derechos y sepan que están respaldadas por este instrumento internacional. También, esperamos que sea una herramienta para que más empleadores conozcan sus obligaciones y puedan cumplirlas.

Asimismo buscamos reunir rutas de acción que han seguido países como Uruguay y Argentina, que ya han ratificado el convenio, y Ecuador que ha avanzado a pasos agigantados hacia ese objetivo, a modo de que más organizaciones y colectivos puedan conocer las buenas prácticas y acciones de incidencia realizadas, para que puedan seguir avanzando en su camino hacia la ratificación del convenio en sus países, acción que no solo beneficia a todas y todos los trabajadores, sino que también significa un paso hacia la construcción de una sociedad más justa.

¡Sí a la ratificación del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206!

Carmen Cruz
Secretaria general

Ruth Olate
Secretaria de Organización

Lenny Quiroz
Secretaria de Finanzas

Susana Ovillo
Secretaria de Fiscalización

Maria Noeli Dos Santos
Secretaria de Derechos Humanos

Petra Hermillo
Secretaria de Actas y Archivos

Prima Osca
Secretaria de Asuntos Internacionales

Confederación
Latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadoras del Hogar,
CONLACTRAHO

PRESENTACIÓN CARE

CARE es una organización internacional de la sociedad civil, con presencia en más de 90 países del mundo, trabaja por la justicia social, el goce de derechos y dignidad de todas las personas, abordando la erradicación de las causas subyacentes de la pobreza y la desigualdad. A través del Programa Igual Valor, Iguales Derechos, CARE América Latina y El Caribe, promueve los derechos humanos y laborales de millones de trabajadoras remuneradas del hogar del continente. Acompaña y colabora con las iniciativas y agendas políticas de transformación de las organizaciones y movimientos de trabajadoras remuneradas del hogar, con un enfoque de largo plazo.

La gran mayoría de los 18 millones de trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y El Caribe son mujeres (93%), según la CEPAL, y si bien se han dado avances en la mayoría de países en el reconocimiento formal de sus derechos laborales, en la práctica para la gran mayoría, estos derechos siguen con un alto grado de desprotección e incumplimiento. La pandemia COVID19 además, ha impactado severamente al sector con riesgo de graves retrocesos de los mínimos avances y develado las altas cifras de la violencia, la desprotección y falta de vigilancia en sus lugares de trabajo.

La violencia basada en género, es un fenómeno que afecta de manera desproporcionada a las mujeres trabajadoras del hogar. Según el estudio realizado, en 2018, por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y apoyo de CARE, sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala, 8 de cada 10 trabajadoras remuneradas del hogar son víctimas de violencia en el lugar de trabajo. Estos hechos, no solo evidencian relaciones desiguales de poder, racismo y desventaja en el mercado laboral, por razones de género, raza y etnia, también, repercuten en la desigual participación global de las mujeres en el empleo, en la participación en cargos de poder y toma de decisiones, y en los costos monetarios que este tipo de problemas estructurales causan a las mujeres, sus hogares y comunidades, las empresas y al Estado.

Es por ello que celebramos la labor de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), al coordinar la creación de este Manual Ilustrado del Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT, como un valioso material informativo, herramienta que permitirá que más trabajadoras remuneradas del hogar y sus organizaciones tengan conocimiento pleno del Convenio 190 y su Recomendación 206 de la OIT para la exigibilidad de sus derechos a un mundo libre de violencia y acoso en el lugar de trabajo. También servirá para el impulso del urgente diálogo social que se requiere, hacia un mayor reconocimiento y protección de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar y de sus aportes a las economías de la región.

Tatiana Bertolucci
Directora Regional,
CARE América Latina y del Caribe

ÍNDICE

Introducción 17

Capítulo 1 21

Manual Ilustrado del Convenio 190 OIT y
su Recomendación 206 21

Convenio 190 de la OIT 22

Recomendación 206 de la OIT 47

Capítulo 2 63

Experiencias de Incidencia para la Ratificación
del Convenio 190 de la OIT en América Latina 63

Acciones para impulsar la ratificación del
Convenio 190 de la OIT en Uruguay 64

Acciones para impulsar la ratificación del
Convenio 190 de la OIT en Argentina 75

Avances de la ratificación del
Convenio 190 de la OIT en Ecuador 85

Bibliografía 98

INTRODUCCIÓN

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Recomendación 206, adoptadas durante la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, constituyen un avance fundamental y un marco común de consenso internacional de los Estados miembros, hacia la construcción de una sociedad más justa, al asumir éstos el compromiso de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio refuerza además los avances en legislación interna en contra de la violencia hacia las mujeres de los países de América Latina y El Caribe.

Los Estados miembros de la OIT, deben cumplir con someter a consideración de sus autoridades competentes la sumisión y ratificación de este Convenio, dentro de los doce meses, o a más tardar dieciocho meses siguientes a su adopción. En América Latina y El Caribe, solamente Uruguay y Argentina han ratificado y/o aprobado la sumisión al Convenio, ambos en 2020.

Para promover un mayor conocimiento y apropiación del contenido del Convenio 190 de la OIT, desde la perspectiva de las vivencias de las trabajadoras del hogar, el diseño del Manual Ilustrado, ha sido elaborado por iniciativa de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), con apoyo de organizaciones aliadas y de CARE América Latina y El Caribe.

El Manual tiene por objetivo ser un documento de fácil acceso y comprensión del contenido de dicho instrumento internacional y de lo significativo de su urgente aprobación, ratificación e implementación por parte de los gobiernos de la región, para milllones de mujeres trabajadoras del hogar del continente, debido a las altas cifras de violencia y acoso que enfrentan en sus lugares de trabajo. El Manual busca también construir puentes entre el conjunto de actores y organizaciones laborales de distintos sectores que demandan su ratificación e implementación.

Los textos e ilustraciones del Manual, fueron especialmente seleccionados y editados para que las trabajadoras remuneradas del hogar que lo utilicen, reconozcan los diferentes tipos de violencia y acoso que puedan acontecer en sus lugares de trabajo y emprendan acciones para enfrentarla. Se resalta la importancia de la organización y participación en la exigibilidad de estos derechos, en el acompañamiento colectivo para la defensa y demandas de protección a la integralidad de sus derechos.

CONLACTRAHO y CARE, se suman a las demandas de reconocimiento de diversos actores, sobre la gravedad de los impactos devastadores de la pandemia en la sombra agudizada durante la crisis del COVI19, la violencia basada en género, y a los llamados para enfrentarla con acciones que contribuyan a aumentar las inversiones para prevenirla, con medidas que aumenten las capacidades de las mujeres a la autonomía económica y social. Asimismo, instan a los gobiernos de América Latina y El Caribe, a ratificar e implementar el Convenio 190 de la OIT, como parte del conjunto de medidas para enfrentarla.

CAPÍTULO NO.1

Síntesis ilustrada del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), también conocida por sus siglas en inglés ILO: *International Labour Organization*, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) creado en 1919.

El objetivo de la OIT es promocionar la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente a través del fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos. El objetivo: que hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades y puedan tener un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, **un trabajo decente.**

El Convenio 190 de la OIT promueve el derecho que todas las personas debemos exigir: espacios de trabajo libres de violencia y acoso.

A continuación se presenta una línea de tiempo que grafica la creación del Convenio 190 de la OIT y el proceso que se ha llevado a cabo hasta la actualidad.

CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

La historia de un pacto trascendental, desde el inicio hasta nuestros días

Ginebra, Suiza
JUNIO 2009

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)
Para recuperarse de la crisis económica:
Un pacto mundial para el empleo

¡EL MUNDO DEBE FUNCIONAR MEJOR!

- Se reconoce la igualdad de género como eje del trabajo decente.
- Se pide la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo.

Ginebra, Suiza
NOVIEMBRE 2015

325.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT. El consejo acuerda abordar el tema de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo en la 107.ª reunión de la CIT en junio 2018.

Ginebra, Suiza
JUNIO 2018

107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se habla de crear un convenio y una recomendación para ponerle fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo.

Campañas y foros por parte del gobierno (en particular el Ministerio del 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo). Se habla de crear un convenio y una recomendación para ponerle fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo.

Convenio 190 OIT: cuando se aprueba, los Estados miembros de la OIT están obligados a aplicarlo en sus leyes nacionales.

Recomendación: Complementa a un convenio, dando instrucciones específicas para su aplicación. La Recomendación 206 acompaña al Convenio 190.

Convenio + Recomendación = la forma más sólida de **instrumento internacional.**

Acuerdo, pacto, tratado, protocolo, convenio o convención suscrito entre dos más Estados o sujetos de derecho internacional, y que crea obligaciones jurídicas para sus firmantes.

JUNIO 2019

La Organización Internacional del Trabajo OIT adopta el convenio 190 para proteger de la violencia y el acoso a las personas en el mundo del trabajo.

¿El siguiente paso?
Ratificarlo

Cuando un Estado miembro de la OIT se compromete oficialmente a realizar las acciones necesarias para hacer reales las disposiciones de un convenio (tanto en la ley como en la práctica).

El convenio entra en vigor (pasa a ser obligatorio y puede ser aplicado) en cada país un año después de ser ratificado.

El acoso y la violencia son inaceptables

Artículo No. 1

El Convenio 190 de la OIT está conformado por varios artículos, cuyo contenido se desglosa a continuación: **El acoso y la violencia son inaceptables.** La violencia y el acoso de cualquier tipo son prácticas y comportamientos inaceptables que generalmente se acompañan de amenazas.

No importa si se realizan una sola vez o de manera repetida, estas acciones causan daño físico, psicológico, económico y muchas veces también sexual.

Los golpes no son la única forma de violencia

La violencia también es:

- Abuso verbal
- Acoso y abuso sexual
- Intimidación y abuso psicológico
- Extensas horas de trabajo
- Baja remuneración
- Amenazas de causar la pérdida del trabajo
- Desvalorización del trabajo realizado
- Racismo
- Discriminación

Fuente: *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 (2018)*

"TENEMOS QUE ESPERAR A QUE LOS PATRONES LLEGUEN (…) A LAS 12 DE LA NOCHE PARA ABRIR EL GARAGE, DARLES DE COMER (…) ***NO TENEMOS HORAS DE SALIDA,*** *NO TENEMOS PERMISO PARA IR AL DOCTOR Y NO HAY RECONOCIMIENTO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, QUE LA MAYOR ÍA SE DAN EN LA COCINA"*

- Entrevista recogida de un taller de mapeo realizado en San Pedro Sula, Honduras. Mayo 2018.

“A UNA COMPAÑERA ***LOS PATRONOS LE DESAPARECIERON UN HIJO.*** *ELLA DIO A LUZ Y NO SABE BIEN LA HISTORIA, PARECE QUE ESTABA INCONSCIENTE O ALGO ASÍ, PERO CUANDO SE DESPERTÓ YA NO TENÍA SU HIJO. NO SE SABE QUÉ HICIERON LOS PATRONOS CON ÉL. ELLA NUNCA SUPO MÁS DEL NIÑO. ESO PASÓ HACE MUCHOS AÑOS, ÉL YA TENDRÁ UNOS 30 AÑOS”*

Fuente: Entrevista realizada en 2018 a Natalia, publicada en el informe, Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador (2018)

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.

Asimismo, en México integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), han 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 que no tengan hijas e hijos.

Fuente: 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 (2018)

Hablemos de acoso

Aunque también puede darse entre empleados de un mismo rango, el acoso laboral más común es el que se da cuando una empleadora o empleador, aprovechándose de su posición, agrede a una trabajadora o trabajador.

Existe un tipo de violencia particular que además de violar los derechos humanos fundamentales, perpetúa roles estereotipados de sexo: la violencia por motivos de género. Esta ha sido definida por el Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) como la violencia que es dirigida hacia una persona con base en su género o sexo.
La violencia y acoso por motivos de género afecta de manera desproporcionada a mujeres en sus espacios de trabajo.

> *"Yo trabajé 6 meses en una casa (…), solamente cocinaba y hacía el aseo. La casa quedaba frente a mi casa, entonces era fácil, pero el señor sentía atracción sexual por mí. (…) 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."*
>
> **-Trabajadora Remunerada del Hogar de Medellín, Colombia**
>
> **Fuente:** 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 (2018).

La violencia verbal y el abuso psicológico son características comunes en situaciones de violencia y acoso, incluidas aquellas que ocurren por razón de género. Esta conducta de agresión y hostigamiento tiene como resultado el maltrato o humillación de la víctima porque atentan contra su dignidad.

Sufrir este tipo de ataque causa daños y secuelas psicológicas en las personas, como ansiedad, estrés y depresión. Además, el acoso también provoca desmotivación laboral.

El acoso y la violencia también se manifiestan de forma física, ya sea con golpes o agresiones sexuales que también producen graves consecuencias.

La violencia sexual es una forma de violencia por motivos de género que la Organización de Naciones Unidas (ONU) define como cualquier acto, intento o amenaza de naturaleza sexual que resulta, o es probable que resulte, en daño físico, psicológico y emocional.

> *"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, el hijo, yo no estoy segura (…) no sé en que momento esa persona me va a tocar".*
>
> *"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."*
>
> **-Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Medellín, Colombia**
>
> **Fuente:** 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 (2018)

“YO VIVÍ UN EPISODIO MUY TRISTE CON “EL PATRÓN” DE LA CASA DONDE TRABAJO PORQUE ***CUANDO LLEVÉ A MI HIJA DE 19 AÑOS A TRABAJAR ÉL LA VIOLÓ*** *(…) DESPUÉS DE UN TIEMPO ME LLAMARON DE UN HOSPITAL PARA 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.”*

Fuente: 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 (2018)

Reconoce cuando estás siendo acosada
Identificar el problema y saber que no se trata de una situación normal o aceptable es el primer paso para detener la violencia.

¿Qué hace un acosador sexual?

Acoso sexual: hace comentarios o envía mensajes, fotografías o videos de contenido sexual sin el consentimiento de la víctima.

Coacción sexual: utiliza presión emocional (puede ser chantaje o amenazas) con el objetivo de forzar una actividad sexual.

Contacto físico indebido: realiza actos de tipo sexual sin el consentimiento de la otra persona.

Violación o intento de violación.

“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.”

-Trabajadoras remuneradas del hogar de Guatemala

Fuente: 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 (2018).

La cocina, baños, área de lavandería y las habitaciones son los principales espacios identificados como inseguros por parte de las trabajadoras remuneradas del hogar.

“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.”*

- Trabajadora remunerada del hogar de Guatemala

Hablemos de discriminación, clasismo y racismo

La discriminación es un tipo de violencia muy grave pues consiste en hacer un trato desigual y perjudicial a una persona por motivos de raza, clase social, sexo, nacionalidad, identidad de género, estado de salud, religión y otros.

Este tipo de violencia **puede manifestarse de distintas formas**, como la exclusión o restricción de una persona o grupo específico, creando así un ambiente hostil, desagradable y humillante, limitando o perjudicando el acceso de las víctimas a sus derechos.

Las trabajadoras remuneradas del hogar son uno de los grupos que más sufren de discriminación en sus lugares de trabajo. Muchas son víctimas de racismo, el cual busca anular o menoscabar el ejercicio de los derechos en igualdad por cuestiones de raza, color o etnia, es además una forma de discriminación en la que se trata con rechazo a una persona por su cultura, sus costumbres, su lengua materna, y otras características. Otras también reciben malos tratos por su nivel socioeconómico, violencia conocida como clasismo.

“La casa con comodidades (…) 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 (…)ahí la trabajadora no se mete. Los cuartos son muy cómodos, con televisión, closets espaciosos, baño, pero el cuarto de la trabajadora no es de 4x4 sino de 2x2.”

-Trabajadora Remunerada del Hogar de Medellín, Colombia

Trabajadoras remuneradas del hogar de Ecuador expresan que en algunos casos les restringen el acceso a espacios y también existe una clasificación de los utensilios de cocina como cucharas y vajilla de la familia y la que puede utilizar la trabajadora, así como de la comida.

Fuente: 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 (2018)

Algunas violencias son más difíciles de reconocer que otras. Identificar el problema y saber que no se trata de una situación normal o aceptable es el primer paso para detener la violencia.

¿Tu empleador ha dicho que no deberías hablar en tu lengua materna?

¿Has recibido burlas o comentarios negativos sobre tu aspecto, tu cultura, tu idioma y costumbres en tu trabajo?

¡Eso es violencia!

“Yo dormía a veces en el baño o en la sala. Me tocaba dormir así y me levantaba a las cinco de la mañana a lavar, a planchar. **Yo, de diez años, nunca supe lo que era jugar***... a mí me tocó pasar cosas bien feas.”*

Fuente: Entrevista ralizada en 2018 a Nancy, publicada en el informe Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador (2018).

Trabajadoras remuneradas del hogar de México declaran que no hay espacios de descanso en sus labores, se les ha exigido que adopten la religión de sus empleadores como propia, han vivido experiencias en las que les descuentan de su salario el costo del uniforme que utilizan y la comida, así como el de las toallas y sábanas que utilizan si viven en la casa en la que trabajan.

También expresan que sus salarios son bajos y gastan mucho dinero pagando transporte para ir a la casa de sus empleadores. Además, salen muy temprano de su casa y muy tarde del trabajo, limitando la cantidad de tiempo que pueden compartir con sus familias.

> *"El mismo Estado no da respuestas a las quejas de las trabajadoras remuneradas del hogar porque se considera que hay es un espacio privado de la familia."*

Fuente: 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 (2018)

¿A quiénes protege el Convenio 190 OIT?

Artículo No. 2

¡A TODAS Y TODOS!

Este convenio se aplica a todos los sectores del mundo del trabajo, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas y rurales. Protege a las y los trabajadores en diversas categorías y formas de empleo, incluyendo a pasantes, las y los trabajadores despedidos, quienes hacen trabajo de voluntariado y las personas que buscan o se postulan a un empleo. Además, también protege a quienes ejercen las funciones y responsabilidades de una empleadora o empleador.

¿Cuándo y dónde te protege el Convenio 190 OIT?

Artículo No. 3

¡SIEMPRE!

El convenio se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

- En tu lugar de trabajo. No importa si lo haces en un espacio público o privado.
- Los espacios en los que comes, descansas o recibes tu salario. También instalaciones sanitarias, de aseo o vestuario.
- En viajes, actividades sociales o de capacitación relacionadas al trabajo.
- Cuando tengas comunicación relacionada a tu trabajo, incluidas las llamadas y mensajes de texto o chats.
- En el alojamiento que te proporcione tu empleadora o empleador.
- En tu trayecto, cuando te dirijas de tu casa hacia tu trabajo.

"SENTIMOS INSEGURIDAD EN LAS CALLES PORQUE HAY MUCHO ACOSO Y FEMICIDIOS".

"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 TENEMOS VACACIONES MÁS QUE UNA VEZ CADA TRES MESES O A VECES UNA VEZ AL AÑO."*

-Trabajadora remunerada del hogar de San Pedro Sula, Honduras

¿A qué se compromete tu gobierno al decir sí a la ratificación del Convenio 190 OIT?

Artículo No. 4

Estos son algunos de los compromisos que adquiere un Estado cuando ratifica el convenio:

- Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
- Adoptar una estrategia integral con el objetivo de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- Velar por que las víctimas tengan acceso a apoyo, ayuda y reparación.
- Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible en los lugares de trabajo.
- Prohibir legalmente la violencia y el acoso.
- Prever sanciones.

¿Por qué el Convenio 190 OIT es importante para las trabajadoras remuneradas del hogar?

Artículo No. 6

Acorde al estudio Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina de la OIT, se estima que en esta región hay 19,5 millones de personas trabajando en estos empleos que constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo de empleo informal.

El estudio también expone que, de ese grupo, 18 millones son mujeres y **8 de cada 10 ha expresado haber sobrevivido a algún tipo de violencia en su espacio de trabajo.**

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce a las trabajadoras del hogar y expresa que respalda su derecho a prestaciones y otras condiciones de servicio, derecho a igual trato con respecto a un trabajo de igual valor, derecho a vacaciones y a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, incapacidad para trabajar y más.

Además la convención indica que los Estados Partes deben tomar medidas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.

> “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son 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 OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, cuyo artículo 5 indica que todo Estado miembro de la OIT que lo haya ratificado deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.”

Fuente: 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 (2018).

“LA **FALTA DE DEFINICIONES CLARAS EN LAS LEGISLACIONES** NACIONALES SOBRE EL TRABAJO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR HACE QUE ELLAS QUEDEN FUERA DE LOS CENSOS NACIONALES, INVISIBILIZANDO LAS PROBLEMÁTICAS EN QUE VIVEN.”

Fuente: 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 (2018)

“SIEMPRE NOS DICEN QUE SOMOS CASI DE LA FAMILIA, PERO ***NUNCA TRATAN A SU FAMILIA DE LA MANERA QUE NOS TRATAN A NOSOTRAS”***

-Trabajadora remunerada del hogar de México

Aunque todas las personas serían beneficiadas si sus Estados ratifican el Convenio 190 OIT y priorizan su implementación inmediata, las trabajadoras remuneradas del hogar debemos tener especial interés en él porque somos un grupo en situación de vulnerabilidad que es afectado de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Si tu país ratifica el convenio contará con normas locales de prevención, atención y denuncia ante la violencia y el acoso, garantizando tu derecho a un trabajo digno.

> “En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Belém Do Pará) se manifiesta que toda mujer tiene derecho a una vida libre e violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Este derecho incluye, entre otros, el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libres de patrones esterotipados de compartamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación.”

Fuente: 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 (2018).

En casos de violencia, ¿cómo te respalda el Convenio 190 OIT?

Artículo No. 10

Denunciar un hecho de violencia no es fácil, sobre todo cuando tienes dudas respecto a si se hará justicia. Si tu país adopta el convenio, estas son algunas de las garantías que tendrás:

- Hará un seguimiento y controlará la aplicación de la legislación nacional relacionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- El acceso a vías de recurso y reparación será fácil. El proceso de la solución de estos conflictos promete ser seguro y eficaz gracias a procedimientos de presentación de quejas e investigación, juzgados o tribunales y medidas de protección a las víctimas, testigos e informantes para que no sean victimizadas o reciban represalias.
- Las víctimas también recibirán asistencia jurídica, social, médica y administrativa.
- Garantizará que cualquier trabajadora y trabajador pueda alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias.

Velará porque quienes están a cargo de la inspección del trabajo y otras autoridades estén capacitadas para actuar en caso de violencia y acoso, incluyendo que posean la capacidad de dictar órdenes inmediatas e incluso imponer la interrupción de la actividad laboral cuando esta provoque peligro a la vida, salud o seguridad de las trabajadoras y trabajadores.

La Recomendación 206

Como se mencionó anteriormente, una recomendación complementa a un convenio, dando instrucciones específicas para su aplicación. El Convenio 190 OIT es acompañado por la Recomendación 206: **Sobre la violencia y el acoso.**

Principios fundamentales

Estas son algunas de las disposiciones de la recomendación para todos aquellos Estados miembros de la OIT que adopten e implementen el Convenio 190:

- Deberían de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal.
- Deberían de velar por que todas las trabajadoras y trabajadores, incluidos los grupos que están más expuestos a la violencia y el acoso, como las trabajadoras remuneradas del hogar, disfruten de libertad sindical.

- Deberían velar porque las disposiciones sobre la violencia y el acoso que se encuentran en su legislación y política nacional tengan en cuenta los siguientes instrumentos de la OIT:

  - **Convenio 100 y Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración:** Este convenio establece que debe de haber igual pago a la obra de mano masculina y a la obra de mano femenina cuando desempeñan una misma actividad.

  - **Convenio 111 y Recomendación 111 sobre la discriminación:** Este convenio propone la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades en la vida laboral.

Protección y prevención

Los Estados miembros de la OIT que adopten el Convenio 190 deberían especificar en su legislación que los trabajadores y sus representantes deberán participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso. Estas son algunas de las características que debería de tener esa política:

- Afirma que la violencia y el acoso no serán tolerados.
- Establece programas de prevención de la violencia y el acoso.
- Define los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador.
- Contiene información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación.
- Garantiza el derecho a la privacidad y confidencialidad de las personas involucradas en procesos de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. La política también incluye medidas de protección de los denunciantes, víctimas, testigos e informantes frente a la victimización y las represalias.

En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales, los cuales son aquellos que perjudican la salud de las trabajadoras y trabajadores como consecuencia de malas condiciones de trabajo. En la recomendación 206, la OIT afirma que debería de prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- Se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos.
- Impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y más.
- Se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

Durante la pandemia de COVID-19, las condiciones injustas en las que se desarrollan las trabajadoras remuneradas del hogar se hicieron más visibles:

Durante la pandemia de COVID-19, las condiciones injustas en las que se desarrollan las trabajadoras remuneradas del hogar se hicieron más visibles: En Río de Janeiro, Brasil, la primera víctima de la pandemia fue una trabajadora remunerada del hogar de 63 años que fue contagiada por su empleadora. **El hecho abrió el debate sobre el racismo y las relaciones sociales y culturales en Brasil.**

Otro de los casos que sacudieron al país fue la muerte de Miguel, un niño de 5 años, hijo de Mirtes Renata Santana, una trabajadora remunerada del hogar. Acorde a una publicación de la revista Time, el hecho sucedió luego de que mientras Mirtes paseaba al perro de la familia para que trabajaba, **su empleadora dejó subir al niño solo en un elevador, quien posteriormente cayó desde un balcón** ubicado a 114 pies de altura.

Mirtes no estaba destinada a trabajar el día en que murió su hijo. Los funcionarios estatales de Pernambuco no habían declarado el trabajo doméstico —aparte del cuidado de personas mayores o discapacitadas— como "esencial" durante el confinamiento provocado por el COVID-19, pero sus empleadores hicieron caso omiso. Además de exponer su salud, debido al cierre de las escuelas, la trabajadora se vio en la necesidad de llevar a su hijo al trabajo.

Lideresas de la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) han manifestado que sienten un miedo más intenso a perder su empleo que a contagiarse de COVID-19.

Con un estimado de 7 millones de trabajadoras, Brasil tiene una de las poblaciones más grandes de trabajadoras domésticas en el mundo. Acorde a Time, alrededor del 95% son mujeres y más del 63% son negras.

Acorde al 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, las mujeres afrodescendientes generalmente son hipersexualizadas. 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 las acusan de haber provocado la situación, viéndose revictimizadas.

Además, las mujeres afrodescendientes son consideradas como representantes del trabajo fuerte y bajo ese argumento, los empleadores duplican su carga laboral o les asignan tareas para transportar artefactos pesados.

“COMO YO ERA NEGRA, DE LA COSTA, PARA ELLOS YO ERA LA “MONA”; “OYE, MONA, VEN PARA ACÁ”, ***NO ME LLAMABAN POR MI NOMBRE.*** *YO LES DECÍA: “ESE NO ES MI NOMBRE”; “SI YO TE TRATO COMO QUIERA ES PORQUE ERES NEGRA”, ASÍ ME DECÍAN.”*

Fuente: Testimonio publicado en el informe Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador (2018)

La Recomendación 206 también expresa que los Estados que adopten el Convenio 190 deben aplicar medidas apropiadas para los grupos que realizan las ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuesta a la violencia y el acoso, como las trabajadoras remuneradas del hogar, trabajadores de hostelería, empleadas del sector de salud y quienes se desenvuelven en servicios sociales, educación, transporte y ocio.

Asimismo, la OIT enfatiza en que los Estados que adopten el convenio deberían de implementar medidas legislativas o de otro tipo para proteger migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Una alta proporción de trabajadoras remuneradas del hogar 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.

Fuente: 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 (2018).

¿Has salido de tu país para trabajar en otro lugar?

No importa si estás de paso o ya has llegado a tu destino, el Convenio 190 OIT protege tu derecho a un trabajo libre de violencia y acoso.

En la Recomendación 206 también se resalta que, al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Estados miembros deben proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia

"CUANDO SALEN NOS DEJAN ENCERRADAS. ¿QUÉ PASA SI HAY UN INCENDIO? ME MUERO AHÍ.

NO NOS PERMITEN SALIR

PORQUE TIENEN MIEDO A QUE NOS VAYAMOS PARA SIEMPRE."

- Trabajadora remunerada del hogar de México

El Convenio 190 OIT expresa que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas, así como procedimientos de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La Recomendación 206 indica que algunas de las vías de recurso y reparación de las víctimas pueden ser:

- El derecho a renunciar al empleo y percibir una indemnización.
- Una indemnización apropiada por los daños resultantes.
- La imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos.

Acorde a la Recomendación 206, las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

Además, en ella se manifiesta que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género deberían de comprender medidas como tribunales con personal especializado en asuntos de este tipo, así como guías de información, asistencia y asesoramiento jurídico para los denunciantes y víctimas.

Según la recomendación, estas son algunas de las medidas que deberían de tener los servicios y vías de reparación para las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo:

- Apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo.
- Servicios accesibles de asesoramiento e información.
- Servicio de atención telefónica disponible las 24 horas
- Servicios de emergencia.
- Atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico.
- Unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

Por otro lado, entre las medidas que la Recomendación 206 propone para aminorar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo están:

- Licencia para las víctimas de violencia doméstica.
- Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica.
- La inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.

En cuanto a los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, la recomendación indica que deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas para evitar la reincidencia y, si se considera correcto, facilitar su reincorporación al trabajo.

Orientación, formación y sensibilización

Acorde a la Recomendación 206, estos son algunos de los elementos que los Estados que ratifiquen el Convenio 190 OIT deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir:

- Programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.
- Campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país.
- Planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso en todos los niveles de la educación y la formación profesional.

CAPÍTULO NO.2

Experiencias de los sindicatos de trabajadoras del hogar y otros actores para impulsar la ratificación del Convenio 190 OIT

El Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral, expresa un claro compromiso en la promoción de un mundo del trabajo libre de acoso y violencia para todos los trabajadores y trabajadoras. Constituye un marco común para prevenir y atender la violencia y el acoso con un enfoque integral y desde la igualdad de género y responde a una urgencia a nivel global.

Uruguay fue el primer país en ratificarlo y luego fueron Fiji y Argentina las naciones que dieron este importante paso.

Asimismo, países como Ecuador han dado pasos hacia la demanda de ratificación del convenio. Las experiencias recogidas en este capítulo, sistematizadas de manera breve con entrevistas a algunas de sus protagonistas, narran la ruta seguida para avanzar hacia ese objetivo, que se espera traiga beneficios en la prevención y atención de la violencia y el acoso para todas las trabajadoras y trabajadores.

Uruguay

Dra. Mary Goldsmith
Con la colaboración de la Mtra. Kenia Salas
Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

Antecedentes y contexto de la ratificación del Convenio 190 en Uruguay [1]

Entre el 1 de marzo de 2005 y el 29 de febrero de 2020, Uruguay fue gobernado por el Frente Amplio (FA), una coalición de partidos de izquierda. Durante este periodo hubo en general una buena relación entre el gobierno y el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) está afiliado al PIT-CNT.

En 2011, Uruguay fue reconocido por la OIT como modelo de buenas prácticas gubernamentales referidas al trabajo del hogar remunerado: entre estas, la emisión de leyes que equiparan los derechos de las trabajadoras del hogar con el resto de la clase obrera, el aumento de la inscripción de las trabajadoras en la seguridad social y la negociación tripartita entre trabajadoras del hogar, empleadoras y el gobierno en el Consejo de Salarios.

1. Se le agradece a la Dra. Mariselda Cancela, abogada laborista, profesora de la UDELAR y asesora del SUTD, por la entrevista incisiva que concedió el 12 de noviembre de 2020.

Durante los últimos 15 años del gobierno del Frente Amplio, Uruguay ratificó siete convenios de la OIT.

Fue el primer país en el mundo en ratificar dos de aquellos: el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar (el 14 de junio de 2012) y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (e1 18 de junio de 2020).

Uruguay cuenta con dos leyes que son antecedentes importantes para la ratificación del Convenio 190: la Ley núm. 18561 **(promulgada en 2009)**, norma para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y las relaciones entre docente y alumnx; y la Ley núm. 19580 **(promulgada en 2017)**, que tiene como fin garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón de género.

Al final de 2019, hubo un cambio en el escenario político de Uruguay: el Partido Nacional (PN) (de orientación centro derecha-derecha) ganó las elecciones presidenciales. El FA ganó la mayoría relativa de los escaños en la Cámara de Senadores y la mayoría absoluta en la Cámara de Representantes; cabe señalar que en ambas cámaras, los y las legisladores de los otros partidos operan como bloque. El 1 de marzo de 2020, tomaron posesión el nuevo presidente del PN, Luis Lacalle Pou, y todos las y los legisladores elegidos en 2019. Este giro a la derecha y la pandemia han afectado el clima político, económico y social del país.

La Ley de Urgente Consideración (Ley 19.889, promulgada el 9 de julio de 2020) limita el derecho a la huelga y las manifestaciones públicas, y aumenta el poder de la fuerza policial. La respuesta de la Intersocial, integrado por el PIT-CNT, la Federación de Estudiantes Universitarios Uruguay, la Intersocial Feminista, el Colectivo Ovejas Negras, entre otras, ha sido la exigencia al gobierno de que asuma que lo que es urgente es la gente.

Uruguay

Línea de tiempo de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Uruguay

21 de junio de 2019

En la Conferencia Internacional del Trabajo celebrado en Ginebra, los delegados uruguayos que representaban al gobierno y la parte trabajadora emitieron votos favorables a la adopción del Convenio 190 de la OIT aumentar luego la Recomendación 206. **El delegado empleador uruguayo se abstuvo en la votación.**

28 de junio de 2019

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social Ernesto Murro y la Ministra de Desarrollo Social Marina Arismendi anuncian en los medios que van a promover la pronta ratificación del Convenio 190 de la OIT, que consideran una necesidad apremiante por la cantidad de denuncias de violencia y acoso que se reciben. **Indican que el 3 de julio se convocará una reunión tripartita para dialogar sobre la ratificación.** Participan varios sindicatos a través de la Secretaria de Género , Equidad y Diversidad del PIT-CNT.

De julio a noviembre del 2019

Campañas y foros por parte del gobierno (en particular el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social), sociedad civil, organizaciones de mujeres y sindicatos afiliados al PIT-CNT.

Ejemplo: 11 de septiembre, Foro "Acoso Laboral y Sexual en normas nacionales y el Convenio 190 de la OIT. Regulación jurídica y jurisprudencia relevante". Organizado por el MTSS con la participación de la OIT y la Facultad de Derecho de la Universidad de la Republica Uruguay.

30 de septiembre 2019

El presidente Tabaré Vázquez manda su proyecto de ley para la ratificación del Convenio 190 de la OIT a la Cámara de Senadores, donde es tornado a la Comisión de Asuntos Internacionales.

La presidenta de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT, Milagro Pau, celebra el envío del proyecto al parlamento. En una entrevista radiofónica, expresa "Para nosotros es fundamental. Nos duele porque sentimos como una deuda el no poder avanzar en la equidad.

Uruguay

Línea de tiempo de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Uruguay

10 de diciembre de 2019

La Cámara de Senadores considera que no hay necesidad de discusión en plenaria y directamente emite un voto unánime a favor de la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

17 de diciembre de 2019

La Cámara de Representantes, después de dos intervenciones por parte de la Comisión de Legislación del Trabajo, **vota a favor (70 de 73)** de la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

23 de diciembre de 2019

Decreto ejecutivo de la ley núm. 19.849 que consiste en la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

9 de enero de 2020

Publicación de la ley núm. 19.849 en el núm. 30.354 del Diario Oficial.

Enero 2020

En los medios: **Sindicatos afirman que la ratificación del Convenio 190 de la OIT** que consideran será una herramienta para luchar contra la violencia y la discriminación. Abogados patronales opinan críticamente sobre el Convenio 190 de la OIT por estar en detrimento de los derechos de los denunciados.

12 de junio de 2020

El embajador y representante permanente de Uruguay frente a las Naciones Unidas en Ginebra, Ricardo González Arenas, **deposita la ratificación en la OIT.**

Uruguay

Línea de tiempo de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Uruguay

Agosto 2020

El PIT -CNT denuncia la violencia física y verbal a un trabajador rural de 67 años y **solicitan al gobierno hacer cumplir el Convenio 190 de la OIT.**

"ESTE CONVENIO ***SIGNIFICA UN RECONOCIMIENTO A LA LUCHA FEMINISTA PARA HACER VISIBLE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ABUSO DE PODER EN EL MARCO DE RELACIONES PATRIARCALES*** *Y OBLIGA A LOS ESTADOS Y A LOS EMPLEADORES A ESTABLECER MECANISMOS DE PREVENCIÓN. EL DERECHO A UN MUNDO LIBRE DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO SUPONE LEGISLACIÓN, PERO TAMBIÉN LA MOVILIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA AMPARAR A QUIENES DENUNCIAN Y AMPLIAR EL REPUDIO SOCIAL A LA VIOLENCIA."*

-Cotidiano Mujer, integrante de la Intersocial Feminista y Articulación Feminista Marcosur .

“TRABAJAMOS EL TEMA DE ACOSO SEXUAL Y TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA EN LOS ÁMBITOS LABORALES DESDE HACE TIEMPO, Y EFECTUAMOS TALLERES PARA CONCIENTIZAR A LOS SINDICATOS AL RESPECTO. A SU VEZ, TRABAJAMOS SOBRE CLÁUSULAS DE GÉNERO, EN CONJUNTO CON LAS EMPRESAS Y EL MINISTERIO DE TRABAJO. UNA VEZ RATIFICADO EL C190, HICIMOS ASAMBLEAS CON LA UNTMRA PARA INFORMAR SOBRE SU ALCANCE. UNA GRAN CANTIDAD DE TRABAJADORAS HEMOS ENFRENTADO SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, ASÍ QUE CREEMOS QUE ***LA RATIFICACIÓN ES MUY IMPORTANTE PARA LUCHAR POR UN MUNDO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA.”***

Fernanda Ceballos, integrante de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT y de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA)

Argentina

Ratificación del Convenio 190 de la OIT

Antecedentes y contexto de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Argentina

Carmen Britez (UPACP) [2]

En noviembre 2020, Argentina ratificó el Convenio 190 de la OIT, convirtiéndose en el tercer Estado en lograrlo. Carmen Britez, Representante de la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) de Argentina y Vice-Presidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), manifiesta que es un hecho trascendente.

"Estamos muy contentos de ser el tercer país en ratificar el convenio y creo que los países de Latinoamérica y El Caribe van a seguir con estos ejemplos, ratificando este convenio internacional para proteger los derechos de todos, las trabajadoras y trabajadores de todos los sectores, y que vivamos en un mundo libre de violencia."

Britez también señala que, **aún falta un largo camino por recorrer** porque el siguiente paso será utilizar el convenio para poder tener una ley nacional de protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, **lo que implicaría amplias discusiones para elevar las voces** de las trabajadoras y los trabajadores en los espacios de discusión. Lo que narra Carmen Britez, da cuenta de cómo los estándares laborales internacionales influyen, en alguna medida, en una mayor demanda de regulaciones locales, por parte de distintos actores sociales y políticos, al servir como herramientas de reivindicación de derechos.

[2] Este apartado fue construido con información de Carmen Britez de UPACP y la colaboración de Astrid Morales, Comunicadora del Programa Igual Valor, Iguales Derechos de CARE, América Latina y El Caribe.

En una entrevista publicada en la página web de la Organización Internacional del Trabajo, Carmen Britez, expresó que hay dos logros muy importantes que han alcanzado como sindicato:

"Primero, habernos organizado como trabajadoras domésticas y haber logrado tomar conciencia de su papel de trabajadoras. Si no sabemos que prestamos un servicio y que, por eso, nos corresponde una remuneración, no podemos organizarnos en forma sindical. Segundo, haber participado en la elaboración del Convenio Internacional 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. A partir del trabajo que hicimos con ese convenio, en Argentina se empezó a tener un diálogo social con el Estado. Por lo cual también hubo una intención desde esa esfera de modificar y equilibrar ese decreto y llevarlo a una ley que fue la que finalmente se implementó."

Junto a la organización como uno de sus principales logros, las trabajadoras remuneradas del hogar de Argentina, **han ganado reconocimiento como un sector que presta un servicio como trabajadoras**, y, por consiguiente, **le corresponde una remuneración digna, seguridad social y demás derechos** según el país donde se preste el servicio, porque el cumplimiento de esos derechos depende de sus leyes, señala Britez, reconociendo los avances que se vienen realizando en Argentina.

Con respecto a la participación de las mujeres sindicalistas trabajadoras del hogar, en la elaboración y posterior ratificación del Convenio Internacional 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, fruto del diálogo con el Estado argentino a partir de 2008, sobre la protección de los derechos de las trabajadoras de casa particular, **se aprueba en abril de 2013, la Ley 26,844,** Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, y que hoy es una realidad.

El Convenio 189 de la OIT sirvió a la organización sindical de trabajadoras y trabajadores domésticos en Argentina para impulsar y demandar la aprobación de leyes propias que regularan al sector, mientras luchaban por su ratificación.

Argentina se convirtió en marzo de 2014 en el 13° país a nivel mundial en ratificar este convenio y el 6° a nivel de América Latina.

No sin grandes retos en su implementación y armonización con otros convenios internacionales ratificados por el país o con las regulaciones internas para alcanzar plena igualdad como trabajadoras:

> *"Cuando se logró esto fuimos por la ratificación, dado que nuestro convenio fue una herramienta esencial para nuestra ley."*

Reafirma Britez acerca de cómo la ratificación del Convenio 189 de la OIT ha sido parte acumulada de las luchas de las mujeres sindicalistas por un trabajo decente sin violencia. Una de las acciones de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares **(UPACP)**, la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares **(OSPACP)** y la Escuela de capacitación UPACP, en cooperación con otros organismos, en el marco de la demanda de ratificación del Convenio 190 en Argentina, ha sido la creación de una campaña sobre la violencia de género junto a diversos actores.

> *"Participamos en todos los eventos visibilizando el convenio y dimos talleres de violencia, acoso y masculinidades a funcionarios públicos y a las trabajadoras de casa particular."*

Además, la UPACP y el Sindicato de Amas de Casa de la República de Argentina firmaron, en octubre 2020, un acta de compromiso con la Ministra Estela Díaz del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.

POR UN TRABAJO CON IGUALDAD:

SIN DISCRIMINACIONES Y SIN VIOLENCIAS

En 2018, la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar **(FITH)** y la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar **(CONLACTRAHO)**, realizaron el estudio "Mapeo de la violencia de género en el trabajo remunerado del hogar en América Latina y El Caribe", en él se reconoce la importancia de dar a conocer el Convenio 190 de la OIT y sensibilizar a todos los sindicatos afiliados a la FITH y la CONLACTRAHO, además de establecer alianzas y colaboraciones con el poder público, en especial con el Ministerio de Trabajo en Argentina.

El estudio concluye con una serie desafíos y recomendaciones para la construcción de una estrategia regional de incidencia para la prevención y erradicación de la violencia basada en género hacia las trabajadoras remuneradas del hogar.

A corto plazo, en cuanto a la formación y fortalecimiento organizativo, se resaltan las siguientes acciones:

- Propiciar espacios donde se sigan escuchando las voces de las mujeres y se identifiquen las diferentes violencias por las que atraviesan.
- Se plantea la realización de talleres de capacitación sindical y derechos laborales. También, profundizar en el intercambio de experiencias demostrativas y contar con herramientas para denunciar vulneraciones de derechos ante las autoridades correspondientes.
- Avanzar hacia el fortalecimiento organizativo y el empoderamiento de las trabajadoras remuneradas del hogar en sus derechos, lo que en algunos casos debe empezar por el reconocimiento legal de su sindicato. La organización en sindicatos o agrupaciones de TRH, es una herramienta para la promoción y difusión de los derechos de las trabajadoras.

Respecto a cómo lograr la inclusión de la violencia basada en género en la agenda pública, se afirma que es necesario diseñar e implementar una estrategia de incidencia para lograr la ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte de los Estados.

Acerca de la incidencia y el diálogo social, en el estudio se menciona la importancia de participar en los espacios de toma de decisiones, como gremios y sector organizado de trabajadoras remuneradas del hogar, para fortalecer la incidencia en los espacios públicos y de decisión que aborden la violencia basada en género hacia las trabajadoras remuneradas del hogar. Entre los mecanismos, se identifican el impulsar el diálogo con actores y participar en las mesas con los gobiernos sobre temáticas referidas a la violencia de género.

Resaltan también que es importante profundizar las alianzas con organizaciones locales, nacionales, regionales e internacionales, para poner el tema de la violencia basada en género en la agenda de las centrales sindicales y de esa forma fortalecer la prevención, sanción y erradicación de la violencia basada en género hacia las trabajadoras remuneradas del hogar.

Las campañas de sensibilización, contar con una formación sindical sólida sobre la violencia basada en género y desarrollar manuales y guías como estas, que permitan que las trabajadoras remuneradas del hogar puedan reconocer situaciones de violencia y así acudir a las entidades que brindan servicios y orientación, también toman especial importancia en el informe.

A largo plazo, sugieren aumentar la incidencia ante los mecanismos de derechos humanos, para conseguir que se adopten estándares internacionales sobre el derecho de las TRH a una vida libre de violencias. Asimismo, elaborar informes alternativos sobre el cumplimiento de instrumentos de derechos humanos en conjunto con organizaciones de mujeres, de derechos humanos y feministas.

En la sesión especial de la Cámara de Diputados, con ocasión de la ratificación del Convenio 190 de la OIT, las diputadas pidieron mención pública de las mujeres sindicalistas por su lucha para alcanzar la ratificación el C-190 en Argentina. Entre las menciones figuran mujeres sindicalistas referentes de la UPACP, de la Confederación General del Trabajo (CGT) y de la Central de Trabajadores de Argentina (CTA). Este reconocimiento hizo además mención a los caminos llenos de vicisitudes que encuentran las mujeres sindicalistas para alcanzar representación gremial. De parte de la OIT se reconoce que han sido decisivas las luchas de las mujeres para lograr el avance de este convenio, fruto de las movilizaciones de las mujeres sindicalistas y de diversos actores a nivel global, y en Argentina ha sido también decisivo el movimiento

 # NIUNA MENOS

Ecuador

Ratificación del Convenio 190 de la OIT

Ecuador

Daphne Villena Carrera, CNIG / Johanna Aguirre, CARE Ecuador
Lenny Quiroz, UNTHA[3.]

Antecedentes y contexto de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Ecuador

El Estado de Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1934 y desde entonces **ha ratificado 61 convenios** (54 actualmente en vigor). El Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, es uno de los más recientes y fue ratificado en 2013, convirtiendo a Ecuador en el undécimo Estado miembro de la OIT en ratificarlo y el quinto de América Latina y El Caribe.

[3.] Con información de Informes y Planes de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a os derechos de las Trabajadoras del Hogar en Ecuador y presentaciones durante Taller de CONLACTRAHO.

En 2018, se crea la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, para articular acciones de diferentes actores e incidir en políticas públicas en favor de sus derechos. La Mesa la integran: la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines **(UNTHA)**, Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador **(SINUTRHE)** y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres **(CEOSL)**. Forman parte también de la Mesa, organismos de cooperación internacional como **CARE Ecuador** y **ONU Mujeres**; por parte de la academia, la Universidad Andina Simón Bolívar **(UASB)** y por parte del gobierno participan el Ministerio de Trabajo **(MDT)** y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género **(CNIG).**

La Mesa se creó a partir de constatar las condiciones complejas de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador, reveladas en un estudio promovido por **CARE** Ecuador (2018) con el acompañamiento de la **UNTHA**, el cual evidencia cómo en el trabajo remunerado del hogar prevalecen relaciones de servidumbre y dominación, propias del periodo colonial y de la lógica de producción de la hacienda que se mantuvo en el país hasta bien entrado el siglo XX, y que se asientan en el sentido de superioridad racial y de clase. En el continente, las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) perciben los ingresos más bajos de todas las categorías ocupacionales, tienen una cobertura de seguridad social muy reducida , y enfrentan altos niveles de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Evidenció, además que, a pesar de que existen leyes que regulan el TRH y garantizan el acceso a los derechos de quienes ejercen esta labor, existen formas de evadir la normativa legal y perpetuar la explotación, sobre todo porque es una labor que se realiza en espacios privados, como son los hogares de las y los ecuatorianos.

El informe concluyó que es fundamental el conocimiento de los derechos por parte de las trabajadoras remuneradas del hogar, además, de promover espacios de trabajo conjunto para acompañar la implementación de convenios ratificados por Ecuador, referente al trabajo doméstico, como son el Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil; y la incidencia para la ratificación del Convenio190 de la OIT, sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Los objetivos de la Mesa, cuya articulación se formalizó en un acuerdo de compromiso en 2019, son:

- Promover los derechos de las TRH, según lo establece la Constitución de la República del Ecuador y normativa vigente.
- Promover la aplicación y ratificación de los Convenios Internacionales que garantizan los derechos de las TRH.
- Promover mecanismos de diálogo tripartitos entre el Estado, empleadores y trabajadores.
- Fomentar el diálogo y fortalecimiento de las organizaciones de TRH.

Si bien el gobierno de Ecuador respalda la aprobación del Convenio 190 de la OIT y Recomendación #206, algunas reformas legales están poniendo en riesgo los derechos de las TRH

La precarización del trabajo remunerado del hogar, es mayor dada la crisis que vive el país y el contexto de la pandemia COVID19, en particular, la inserción de mujeres en condiciones de movilidad humana. La Mesa impulsa la implementación tanto del C-189 de la OIT, en respaldo a sus derechos a la seguridad social, contratos de trabajo, e incluye como prioridad la demanda de ratificación del C-190 de la OIT, sobre la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Desde 2018, la Mesa Interinstitucional de Apoyo a a los Derechos de las TRH en Ecuador, empezó a implementar acciones en favor de la adopción y posterior ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Ecuador

Línea de tiempo de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Ecuador

2019

Rutas de atención para trabajadoras remuneradas del hogar en caso de enfrentar situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral. Publicadas en marzo 2019, las Rutas ofrecen a las TRH información clave sobre los procedimientos que deben seguir si son vulnerados sus derechos, si enfrentan violencia de género, acoso o discriminación en su lugar de trabajo.

Informe Técnico para la adhesión del Proyecto de Convenio y Recomendación de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT) sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo. Recoge el diálogo realizado con empleadores, trabajadoras e instituciones del Estado ecuatoriano, para apoyar la adhesión al Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 de la OIT. (2019)

2019

Participación del CNIG en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo: con los aportes del Informe Técnico de adhesión, se construyó la posición del país, la cual fue expuesta en la 108° Conferencia Internacional de la OIT en Ginebra. **La incidencia de la Mesa fue decisiva para asegurar la participación del Ministro del Trabajo y la Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Igualdad de Género.**

Campaña Comunicacional impulsada desde la Mesa, para sensibilizar, y posicionar en la opinión pública, las principales problemáticas que enfrentan las TRH y generar una visión a favor de sus derechos. A través de visitas a medios de comunicación se socializaron los resultados del estudio y se compartieron los productos comunicacionales, tales como videos que abordan: 1) La violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2) El contenido del Convenio 190 y Recomendación 206 y 3) Los objetivos y alcances de la Mesa.

2019

Realización del Informe técnico para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo de la OIT, y entregado al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana en septiembre de 2019, con la finalidad de iniciar el proceso de ratificación.

Dirección Jurídica de Cancillería del Ministerio de Relaciones Exteriores, envía sus observaciones a la Secretaría Jurídica de Presidencia, institución que remitió el primer dictamen sobre la necesidad de aprobación legislativa y adhesión del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206.

2019

Contratos de trabajo (tiempo parcial y completo). Los cuales incluyen artículos referidos a garantizar un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

Acciones de incidencia en la Corte de Constitucionalidad y en la Asamblea Nacional de parte de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los derechos de las TRH.

Talleres con asambleístas, funcionarios públicos, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y sector privado para dar a conocer el Convenio 190 de la OIT.

Corte Constitucional dictaminó la constitucionalidad del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, y envió ambos dictámenes a la Asamblea Nacional con el objetivo de dar paso a la ratificación de ambos instrumentos.

2019

Desarrollo del aplicativo móvil TRHUnidas Esta aplicación es un instrumento de apoyo para la protección de los derechos de las Trabajadoras Remuneradas, el cual además de informar sobre los derechos, los beneficios y la normativa contiene dos rutas; a) "Ruta de derechos laborales", b)"Ruta de atención en caso de violencia o acoso laboral".

Ingresa al siguiente link para ver las rutas:

bit.ly/35iKPbz

2020

En desarrollo el protocolo de denuncias para que las trabajadoras remuneradas del hogar, conozcan los pasos a seguir para poner una denuncia en el Ministerio del Trabajo; y, para que las y los inspectores de trabajo, cumplan con los mandatos establecidos en este protocolo.

Diseño del Plan de Acción de la Mesa: entre las metas para 2020, se encuentra el impulso a la ratificación del Convenio 190 de la OIT; la articulación del Instituto Ecuatoriano del Seguro Social; campañas de sensibilización, alianzas con las organizaciones de mujeres; y fortalecer el observatorio social para vigilar su cumplimiento.

Comparecencia de la Mesa ante la Asamblea Nacional y la Comisión de soberanía, relaciones internacionales, integración y seguridad integral, para incidir en torno a la ratificación del C190 y recomendación 206 de la OIT.

Intercambio de experiencias regionales sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo con presencia de países como Uruguay y Argentina donde ya se ratificó el C190 de la OIT.

Reunión con presidentes de bancadas con el objetivo de sensibilizar acerca de la importancia de ratificar el C190 de la OIT.

Campaña comunicacional en redes sociales para incidir en la ratificación del C190 y Recomendación 206 de la OIT a través de cromos y videos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Desafíos y lecciones aprendidas de la Mesa

- La articulación interinstitucional, entre sindicatos, organizaciones de mujeres, gobierno y cooperación internacional, permite realizar un trabajo que fortalece la acción a favor de los derechos de las TRH.
- Hace posibles miradas más amplias de la articulación del trabajo y las desigualdades de género, en otras poblaciones como las organizaciones LGBTI y sus derechos.
- La Mesa Interinstitucional es un espacio de prevención de la violencia, de rendición de cuentas de lo que está haciendo el Estado, de control social por parte de las TRH, de un reconocimiento al trabajo de los cuidados y de lo importante que es construir alianzas entre mujeres.
- Los sindicatos de trabajadores siguen siendo en su mayoría liderados por hombres, sin embargo, en la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), varias lideresas de la UNTHA han logrado ser parte de la estructura de este sindicato siendo pioneras en ocupar cargos en estas instancias sindicales representando a las trabajadoras remuneradas del hogar incorporando temas prioritarios como la violencia y acoso en el espacio laboral.

Por su parte, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género se encuentra construyendo un repositorio sobre Trabajo Sin Violencia, disponible en su página web, , para que las personas puedan consultar las diferentes acciones realizadas en torno a la demanda de ratificación del Convenio 190 de la OIT. CARE Ecuador y la UNTHA, con apoyo de la Mesa y la empresa privada de tecnología Thoughtworks, han desarrollado la App Móvil TRH Unidas, un instrumento de apoyo a la protección de los derechos de las TRH construida desde liderazgo de la UNTHA.

"COMO UNTHA HICIMOS UN ACERCAMIENTO CON EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, PARA COMUNICARLES LAS NECESIDADES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS. ***EMPEZAMOS A TRABAJAR CON ORGANIZACIONES FEMINISTAS, ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y OTROS GRUPOS*** *QUE AHORA INTEGRAN LA MESA DE APOYO A LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, AL IGUAL QUE CARE, NOS HA APOYADO CON LA COMUNICACIÓN HACIENDO INCIDENCIA Y CON LA CITACIÓN DE AUTORIDADES PARA QUE ESTAS PUEDAN SER FORMADAS RESPECTO A LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT. HEMOS RECORRIDO ESTE CAMINO JUNTAS Y TODAS ESTAMOS MUY COMPROMETIDAS. ES IMPORTANTE ACERCARSE Y BUSCAR ALIANZAS."*

- Lenny Quiroz,
Secretaria General de la Unión Nacional de Trabajadoras remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA

BIBLIOGRAFÍA

C

Care Ecuador. (2018) ***Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador.*** Recuperado de: https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2018/12/CARE-ESTUDIO-TRH-2.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer ***(Belém Do Pará)***. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador. (2018) ***Informe final del Estudio de Documentación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo contra las trabajadoras remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala.*** Recuperado de https://igualvalorigualesderechos.org/extras_igvaligder/repositorio/estudios/care/ecare-e.pdf

E

El rol de los sindicatos uruguayos en la ratificación del C190 (2020) Recuperado de: http://www.industriall-union.org/es/el-rol-de-los-sindicatos-uruguayos-en-la-ratificacion-del-c190

G

Goldsmith, Mary (2012) ***La experiencia de CONLACTRAHO como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas.*** Recuperado de: https://corteidh.or.cr/tablas/r27858.pdf

I

Informe de la consultoría ***"Mapeo de la violencia de género en el trabajo remunerado del hogar en América Latina y El Caribe"***, realizado para la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y la Confederación Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), con el apoyo de CARE.

N

Nugent, Ciara. (2020) ***'We Can't Take It Anymore.' How the Death of a 5-Year-Old Boy Has Spurred Brazil's Black Domestic Workers to Fight for Better Treatment.*** Revista Time. Recuperado de https://time.com/5867784/black-domestic-workers-treatment-brazil/

O

Oficina Internacional del Trabajo (2009) Para recuperarse de la crisis: ***Un Pacto Mundial para el Empleo.*** Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2015) ***Actas de la 325.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.*** Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_450053.pdf

Organización Internacional del Trabajo. ***C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).*** Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo. (2019) ***Juana del Carmen Britez: "Para una trabajadora doméstica estar registrada significa tener derechos".*** Recuperado de: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_682210/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabaj**o. *Promoviendo la igualdad de género.*** (2006) ¿Qué es la ratificación de Normas Internacionales del Trabajo? Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf

Organización Internacional del Trabajo. ***R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).*** Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

P

Primer aniversario del innovador Convenio de la OIT sobre violencia y acoso (2020) Recuperado de: https://16dayscampaign.org/primer-aniversario-del-innovador-convenio-de-la-oit-sobre-violencia-y-acoso/

R

Radio Uruguay (2019) ***Pit Cnt apoya aprobación de convenio de OIT sobre violencia y acoso laboral.*** Recuperado de: https://radiouruguay.uy/pit-cnt-apoya-aprobacion-de-convenio-de-oit-sobre-violencia-y-acoso-laboral/

S

Sistema de Naciones Unidas de Panamá (2010) ***Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).*** Recuperado de https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer.pdf

MANUAL ILUSTRADO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Y SU RECOMENDACIÓN 206