

**EL ACOSO SEXUAL Y LAS
TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE:**

LA IMPLEMENTACIÓN DEL C190 DE LA OIT
EN BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR,
HONDURAS Y MÉXICO

CONVENCIÓN

190

**EL ACOSO SEXUAL Y LAS
TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE:**

**LA IMPLEMENTACIÓN DEL C190 DE LA OIT
EN BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR,
HONDURAS Y MÉXICO**

CONVENCIÓN 190



T383a Themis - Género, Justiça e Direitos Humanos

El acoso sexual y las trabajadoras del hogar em América Latina y el Caribe [recurso electrónico] : la implementación del C190 de la OIT en Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México / Themis - Género, Justiça e Direitos Humanos ; organizado y coordinado por Themis - Género, Justiça e Direitos Humanos ; traducido por Gabriel de Almeida Rechden. -- Porto Alegre, RS : Themis - Género, Justiça e Direitos Humanos, 2021. 66 p. ; PDF : 8,59 MB.

Traducción de: Assédio sexual e as trabalhadoras domésticas na América Latina e Caribe: a implementação da C190 da OIT no Brasil, Colômbia, Equador, Honduras e México
Incluye bibliografía e índice.
ISBN: 978-65-87579-10-8

1. Género. 2. Trabajadoras del hogar. 3. Acoso sexual. 4. Organización Internacional del Trabajo - OIT. 5. América Latina. 6. Caribe. 7. Colombia. 8. Ecuador. 9. Honduras. 10. México. I. Rechden, Gabriel de Almeida. II. Título.

2022-43

CDD 306.43
CDU 316.7

Preparado por Vagner Rodolfo da Silva - CRB-8/9410

Índice para el catálogo sistemático:

1. Género 306.43
2. Género 316.7

Copyright© Themis . Género, Justiça e Direitos Humanos

E-book El Acoso sexual y las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe: la implementación del C190 de la OIT en Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México. Outubro 2021.

Edición Themis . Género, Justiça e Direitos Humanos

Consultoría Editorial Jussara Bordin

Proyecto Gráfico Beatriz Canozzi Conceição

Autora Tamis Porfirio

Investigadoras Auxiliares Maria Noeli dos Santos . SDTRJ
Cleide Silva . SINDOMÉSTICA . NI
Ernestina dos Santos . SINDOMÉSTICOPEL . RS

Versión para Español Gabriel de Almeida Rechden

Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo

Programa Julieta Hernández . Coordinadora Regional del Programa Igual Valor, Iguales Derechos . CARE LAC
Marina Ogier . Responsável pelo Departamento de Programas
Assessora de Género . CARE França

Ejecutoras Brasil Themis . Género, Justiça e Direitos Humanos
FENATRAD . Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar

Ejecutoras Colombia Fundación Bien Humano
UTRASD . Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico

Ejecutoras Ecuador CARE Ecuador
UNTHA . Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines

Coordinación Técnica Márcia Soares, Jéssica Miranda Pinheiro
Themis . Género, Justiça e Direitos Humanos
Luiza Batista . FENATRAD . Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
Carmen Cruz, Ruth Olate . CONLACTRAHO
Anita Lara, Jakelyn Patrón, Lenny Susana Quiroz, Lourdes Frias, Maria Cruz Sánchez,
Maria Del Carmen Bombón, Marisol Castro, Rosa Elena Mosquera . UNTHA
Perixides Maria Roa, Yuri Hinojosa . UTRASD
Johanna Aguirre . CARE Ecuador
Mónica Sandoval Arango, Luz Andrea Moreno . Fundación Bien Humano

Coordinación Técnica Regional Nubia Zambrano Mendoza
Alejandra Gavilanes Jimenez
IGS . CARE LAC

Financiamiento Agência Francesa de Desenvolvimento . AFD
CARE LAC . CARE USA . CARE FRANÇA

Sindicatos Asociados en el estudio

Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município do Rio de Janeiro . RJ
Sindicatos dos Trabalhadores e Empregados Domésticos de Nova Iguaçu . RJ
Sindicatos dos Trabalhadores Domésticos de Pelotas . RS

Themis

Gênero, Justiça e
Direitos Humanos
Rua dos Andradas 1137/ 2205
Porto Alegre . Rio Grande do Sul
CEP 90020-015
<https://themis.org.br/>

FENATRAD

Federação Nacional das
Trabalhadoras Domésticas
SCS Quadra 2 Bloco C Lote 104
Edif. Goiás 604 Asa Sul
Brasília . Distrito Federal
CEP 70.317-900
<https://fenatrad.org.br/>

*Esta publicación ha sido cofinanciada
por la Agencia Francesa de Desarrollo.
El contenido de esta publicación es
responsabilidad exclusiva de
CARE LAC y de Themis -
Género, Justicia y Derechos Humanos
y en ningún caso debe considerarse que
refleja los puntos de vista de la
Agencia Francesa Desarrollo.*



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I METODOLOGÍA	13
CAPÍTULO 2 EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR Y LA PANDEMIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: INDICADORES DE DESIGUALDAD COMO BASE DEL ACOSO SEXUAL	17
CAPÍTULO 3 CONVENCIÓN 190 Y SU RECOMENDACIÓN 206: EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS DESIGUALDADES	28
CAPÍTULO 4 LÍMITES Y ÉXITOS EN EL PROCESO DE RATIFICACIÓN DEL C190: ORGANIZACIÓN Y LUCHA SINDICAL EN AMÉRICA LATINA:	50
CONSIDERACIONES FINALES	59
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASMujer	Asociación de Mujeres Trabajo Doméstico
CI89	Convenio nº 189 da OIT
CI90	Convenio nº 190 da OIT
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEOSL	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
CNIG	Consejo Nacional para la Igualdad de Género
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
FENATRAD	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
FA	Frente Amplio
FITH	Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MDT	Ministerio del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSPACP	Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
R206	Recomendación nº 206 da OIT
RMEHAC	Red de Mujeres Empleadas del Hogar, Asociación Civil
SDTRJ	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município do Rio de Janeiro
SINDOMÉSTICANI . RJ	Sindicato dos Trabalhadores e Empregados Domésticos de Nova Iguaçu
SINDOMÉSTICO . BA	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos - Bahia
SINDOMÉSTICOPEL . RS	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Pelotas - Rio Grande do Sul
SINACTRAHO	Sindicato Nacional de Trabajadores e Trabajadoras del Hogar
SINUTRHE	Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar Ecuador
UASB	Universidade Andina Simón Bolívar
UNTHA	Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines
UPACP	Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares
UTRASD	Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico



PRESENTACIÓN

Sometidas a las más diversas formas de violencia estructural producidas y profundizadas por el racismo, el patriarcado y el capital, las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe sobreviven. En el combate contra las crueldades sistémicas perpetuadas cotidianamente por estereotipos de sexualización, inferioridad y deshumanización, la categoría de trabajadoras del hogar se ha movilizado en busca del reconocimiento de su dignidad como trabajadoras y sujetos de derechos. Para el mínimo existencial, las “Mujeres del Fin del Mundo”, que son y van hasta el final... cantar, como diría la cantante brasileña Elza Soares.

“El Acoso Sexual y las Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe: la implementación del CI 90 de la OIT en Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México” es un estudio que analiza y expone, en detalle, fragmentos de una realidad histórica y colectiva de dolor y movilizaciones políticas en busca de reconocimiento, respeto y dignidad.

El Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 tienen como objetivo enfrentar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Representa un marco por ser un tratado internacional destinado a la prevención, la responsabilización y la erradicación de todos los tipos de abuso, acoso y violencia en el mundo del trabajo, reiterando la declaración de derechos humanos y algunos Convenios de extrema importancia en el enfrentamiento de las discriminaciones sociales.

La construcción y vigencia de esta norma internacional son el resultado de la lucha sindical, protagonizada por la categoría de trabajadoras del hogar, de las acciones de los movimientos feministas y de la articulación conjunta con otros frentes de la sociedad civil, movimientos sociales y organismos internacionales.

Alianzas y construcciones colectivas también resultan en esta publicación, desarrollada en el marco del proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo”, que forma parte del programa “Igual Valor, Iguales Derechos”. Realizado conjuntamente por Themis – Género, Justicia y Derechos Humanos y FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas), desde Brasil, la realización de este estudio solo fue posible con el apoyo y alianza de CARE LAC, Fundación Bien Humano, UNTHA (Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines), UTRASD (Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico) y CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar).

THEMIS - Género, Justicia y Derechos Humanos es una Organización de la Sociedad Civil creada en 1993 por iniciativa de un grupo de activistas organizadas, con el fin de integrar un amplio movimiento de democratización del Poder Judicial y del país; más específicamente a través de la promoción del acceso a la justicia y el empoderamiento legal de las mujeres. Desde 2013, se ha dedicado a desarrollar un programa con y para trabajadoras remuneradas del hogar, principalmente a través de la capacitación sobre sus derechos y el mantenimiento de una red activa de comunicación y organización, en asociación con FENATRAD y sus sindicatos.

FENATRAD es una federación formada por 18 sindicatos y una asociación, que representa una categoría compuesta por 4,8 millones de trabajadoras del hogar. Siguiendo los pasos de Laudelina de Campos Melo, trabajadora del hogar que creó la primera asociación de la categoría en 1936, FENATRAD lucha incesante y constantemente para garantizar y hacer cumplir los derechos de las trabajadoras. Durante la pandemia de Covid-19, se mantuvo al frente de una amplia movilización para evitar el retroceso de los derechos ya conquistados.

CARE es una organización humanitaria que lidera el combate a la pobreza global y brinda asistencia vital en emergencias. En el último año fiscal, CARE trabajó en 100 países y llegó directamente a casi 70 millones de personas. El Programa Igual Valor, Iguales Derechos es la estrategia de multiplicación del impacto de CARE en América Latina que busca promover los derechos de millones de trabajadoras del hogar en la región. Iniciativas como el Proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo” buscan contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, de la Agenda 2030: 1) Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas (objetivos 5.1, 5.2, 5.4, 5.5) y 2) Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8.8).

Al analizar la implementación del Convenio 190 de la OIT en Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México, este estudio demuestra que la realidad de la precariedad de las trabajadoras del hogar se construye a partir de desigualdades de clase, género y raza, generando un cuadro de intensas vulnerabilidades sociales. La ratificación e implementación del Convenio 190 y su Recomendación 206 en los países de América Latina y el Caribe, a su vez, resultan esenciales para la ruptura de estas relaciones de brutal desigualdad en el ámbito del trabajo del hogar.

EL ACOSO SEXUAL Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: LA IMPLEMENTACIÓN DEL C 190 DE
LA OIT EN BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR, HONDURAS Y MÉXICO

Tamis Porfírio¹

Resumen: Este estudio se propone a investigar las experiencias de acoso y violencia sexual que afectan a las trabajadoras del hogar en América Latina en el contexto laboral, centrándose más específicamente en los siguientes países: Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México. Además del análisis de la acción potencial del Convenio 190 y su Recomendación 206 de la OIT en tales situaciones, ya que éste aborda el enfrentamiento de la violencia de género en el mundo del trabajo. Desde investigaciones predominantemente cualitativas a través de entrevistas y análisis bibliográfico del tema, este estudio sigue una metodología innovadora en la que actuaron líderes de sindicatos y organizaciones de trabajo remunerado del hogar, tanto en el proceso de realización de las entrevistas como en ser entrevistadas. Desde una perspectiva interseccional, se pudo constatar que la violencia cotidiana y el acoso sexual que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar está directamente vinculado a las múltiples desigualdades de género, raza y clase que experimentan y que la amplia ratificación e implementación del Convenio 190 por parte de los países de América Latina sería esencial para garantizar el trabajo decente para esta categoría. Este estudio fue financiado por la Agencia Francesa de Desarrollo, desarrollado por Bien Humano, CARE, FENATRAD y Themis – Género, Justicia y Derechos Humanos, en el marco del proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo” (MDT) del Programa Igual Valor, Iguales Derechos (IGS).

Palabras clave:

Convenio 190; acoso sexual, trabajo remunerado del hogar en América Latina; pandemia.

¹ Doctoranda del Programa de Posgrado en Ciencias Sociales de la Universidad Federal Rural de Rio de Janeiro. Autora del libro “A cor das empregadas: a invisibilidade racial no debate do trabalho doméstico remunerado”. Investiga temas relacionados con género, raza y trabajo, con énfasis en: trabajo del hogar, interseccionalidad, división sexual del trabajo, división racial del trabajo, masculinidades negras y feminismos negros. E-mail: tamispramos@gmail.com



INTRODUCCIÓN

En 2019, cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cumplió 100 años de existencia, tuvo lugar la 108ª Conferencia Anual de Miembros, donde se aprobó el Convenio 190 y su Recomendación 206 destinados a enfrentar el acoso y la violencia en el contexto del trabajo. Debido a mucha lucha por parte del movimiento de mujeres y los sindicatos, finalmente se prestó la debida atención a un convenio específicamente dirigido a este tema, que entró en vigor en junio de 2021. A pesar de la victoria, en la región latinoamericana, por ahora, solo Argentina, Ecuador y Uruguay han ratificado el convenio y ningún país de la región del Caribe lo ha hecho. A nivel global, hasta el momento, solo siete países han ratificado el convenio, además de los ya mencionados, también Fiyi, Namibia, Somalia y Mauricio.

El trabajo remunerado del hogar es una actividad con características y condiciones muy propicias para diferentes tipos de violencia y acoso, tanto por las desigualdades históricas de raza, clase y género, que son aspectos sociales de esta actividad, como por el espacio donde se realiza, en el ámbito privado, alejado de la inspección y de los ojos de cualquier persona que no forme parte del núcleo familiar, o que no esté involucrada de ninguna manera con la familia empleadora. Esto pone a las trabajadoras del hogar en una gran desventaja a la hora de intentar deshacerse de estas situaciones y también en el proceso de denuncia.

A pesar de los diferentes tipos de acoso y violencia que sufren las trabajadoras del hogar en su relación con sus empleadores, esta investigación abordará específicamente la violencia y el acoso sexual que enfrenta esta categoría en América Latina y el Caribe, centrándose más específicamente en los siguientes países: Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México. De esta forma, buscamos comprender mejor esta realidad velada en la que los acosadores y violadores todavía están muy protegidos de las sanciones sociales y legales. Además de resaltar el rol activo de las trabajadoras del hogar sindicalizadas y organizadas en el proceso de aprobación y lucha por la ratificación del Convenio 190 y su Recomendación 206.

Primero, abordaremos la metodología utilizada en la investigación, predominantemente cualitativa, con entrevistas a cinco trabajadoras del hogar, líderes sindicales o líderes de organizaciones de trabajadoras del hogar, realizadas online, una de cada país contemplado por esta investigación. Además de una entrevista por escrito con un representante de CONLACTRAHO. Seguimos con el segundo capítulo, destinado a analizar indicadores estadísticos que nos brinden una visión general de las desigualdades de género, raza y clase que vive la categoría en la región, considerando también el período de la pandemia de Covid-19 y cuánto la crisis sanitaria ha profundizado tales desigualdades que influyen en el grado en que estas mujeres son afectadas por la violencia y el acoso sexual en el ámbito del trabajo remunerado del hogar.

En el tercer capítulo, entramos más ampliamente en las discusiones sobre el Convenio 190 y su Recomendación 206 y las posibles correlaciones con la realidad vivida por las trabajadoras del hogar y sus experiencias de acoso y violencia sexual a partir de informes recopilados en entrevistas y, también, de análisis bibliográficos. Hemos buscado enfatizar algunos puntos que son especialmente importantes para comprender estas realidades y cómo el Convenio y la Recomendación pueden ser relevantes para modificarlas. Algunos de estos puntos son: el acoso sexual vivido por estas mujeres en el contexto del trabajo remunerado del hogar y cómo actúan las desigualdades enfrentadas; la objetivación, apropiación y deshumanización de los cuerpos de estas trabajadoras y cómo esto se acentuó en tiempos de la pandemia del virus Covid-19; el acoso sexual al que se enfrentan al ir al trabajo, especialmente en el transporte público; los obstáculos para la denuncia; y cómo las medidas sugeridas por la Recomendación 206 tienen el potencial de actuar en el enfrentamiento de esa violencia en el contexto del trabajo remunerado del hogar.

En el cuarto capítulo se abordarán los éxitos y límites de la ratificación del CI90 en América Latina y el Caribe, enfatizando la lucha de las trabajadoras del hogar a través de sindicatos y organizaciones para ratificar el Convenio en Argentina, Ecuador y Uruguay y qué procesos de movilización y articulación política han seguido para hacerlo posible. Además de cómo actúan estos sindicatos y organizaciones en la prevención, identificación y apoyo relacionados con casos de violencia y acoso sexual entre las trabajadoras del hogar.

1

METODOLOGÍA

CAPÍTULO

La metodología utilizada en este estudio concentra la técnica cuantitativa y también las técnicas cualitativas, siendo esta última la predominante. Con la técnica cuantitativa pretendemos medir objetivamente las circunstancias sociales que viven los actores de la investigación e identificar patrones; con la técnica cualitativa se pretende captar informaciones sobre la realidad de los actores desde sus propios puntos de vista y perspectivas, como nos dice Ignacio Cano (2012). La técnica cuantitativa está más presente en el capítulo dos, en el que se extrajo, a partir de datos estadísticos recopilados de diferentes fuentes, un panorama social del trabajo del hogar en América Latina y el Caribe, que también buscó dar cuenta de los países aquí abordados: Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México. Este panorama estadístico tuvo como objetivo traer aportes analíticos a la comprensión de la realidad de las desigualdades sociales que viven las trabajadoras del hogar y que influyen tanto en las experiencias de abuso y violencia sexual que sufren.

En cuanto a las técnicas cualitativas, se realizaron entrevistas semiestructuradas y análisis bibliográficos sobre el tema a partir de teorías especializadas, informes y estudios realizados por la OIT y la CEPAL, además de documentos e informes producidos anteriormente por el proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo”. El cuestionario de entrevistas abarcó preguntas relacionadas con: las experiencias de acoso y violencia sexual que pudieron haber sufrido las trabajadoras entrevistadas en el lugar de trabajo y también casos que sabían que podrían haber sufrido otras compañeras; preguntas sobre las relaciones raciales que ocurren entre ellas y sus empleadores/as y qué podrían haber influido tales relaciones en las experiencias reportadas; experiencias de acoso sexual que podrían haber sufrido en el trayecto de casa al trabajo; cómo los sindicatos y las organizaciones políticas a las que pertenecen tratan y actúan frente al problema del acoso y la violencia sexual en el contexto del trabajo remunerado del hogar; cómo ven el Convenio 190 y la importancia de la ratificación para su país y para toda América Latina y el Caribe; y si ven relación entre la pandemia de Covid-19 y el reciente aumento de casos de violencia y acoso sexual en medio este tipo de trabajo.



Estos temas formaban parte del cuestionario predominantemente utilizado en las entrevistas, con la excepción de solo una de ellas, realizada con un representante de CONLACTRAHO, que tenía preguntas dirigidas específicamente al Convenio 190 y su proceso de aprobación, el papel de los sindicatos para que esto sucediera y su potencial en los países latinoamericanos; este cuestionario fue respondido por escrito, a excepción de las otras entrevistas que se realizaron en línea. Para esta investigación, se entrevistó a cinco trabajadoras del hogar que ocupan puestos de liderazgo en sus respectivos sindicatos y organizaciones, cada una correspondiente a un país aquí abordado y, como se mencionó, una representante de CONLACTRAHO:

- **Milca Martins** . Brasil. 52 años. Autodeclarada negra.
Secretaria General de SINDOMÉSTICO . BA y directora de FENATRAD.
- **Perxides María Roa Borja** . Colombia. 43 años. Autodeclarada negra.
Secretaria General de UTRASDE.
- **María** . Ecuador.
Autodeclarada afroecuatoriana . UNTHA
- **Julissa García Raudales** . Honduras . 38 años.
Autodeclarada mestiza (afrodescendiente e indígena) . Líder de ASMujer.
- **Petra Hermillo Martínez** . México . 62 años.
Autodeclarada indígena Náhuatl . Coordinadora de proyectos y programas de RMEHAC
- **Ruth Olate** . Chile.
Representante de CONLACTRAHO .

Casi todas las entrevistadas, cuando se les preguntó si permitían que se usara su nombre completo consintieron, a excepción de la entrevistada María, que optó por usar solo su nombre, por lo que no hay tanta información sobre ella como las otras entrevistadas.

Las trabajadoras líderes sindicales, Maria Noeli dos Santos (SDTRJ), Cleide Silva (SINDOMÉSTICANI-RJ) y Ernestina dos Santos (SINDOMÉSTICOPEL-RS) participaron activamente en el proceso de elaboración del cuestionario principal de investigación y también durante todo el proceso de entrevista, actuando como investigadoras en este sentido. En cada entrevista, una de ellas estaba con la investigadora, haciendo también preguntas a las entrevistadas. Consideramos que dicha participación es extremadamente relevante, ya que están participando en la construcción de una investigación que trata sus propias realidades como categoría. Patrícia Hill Collins (2016) destaca la importancia de que los grupos subalternados y racializados se investiguen a sí mismos, poniendo sus voces en el centro del análisis y lanzando una mirada “interior”, capaz de superar la mirada conservadora sobre el tema.

Buscamos valorizar y aprovechar el conocimiento generado por sus experiencias como trabajadoras del hogar y líderes sindicales, asumiendo que no parten de conocimientos académicos y formales sino de conocimientos adquiridos en la vida cotidiana y de experiencias vividas, desde sus propias realidades como trabajadoras y también de la realidad de otras compañeras de trabajo y lucha, en el colectivo. Según Patricia Hill Collins (2016), este tipo de conocimiento es predominante entre la gran mayoría de mujeres negras y pobres y no debe compararse con el tipo de conocimiento producido a partir de estándares eurocéntricos, no porque un valor menor sería intrínseco a esto, sino porque tiene un valor de otro orden, oral, ancestral, de la experiencia práctica.

Cleide, Ernestina y Noeli, en el momento de las entrevistas, se centraron, más específicamente, en las preguntas relacionadas con las experiencias de posible acoso y violencia sexual que las entrevistadas podrían haber vivido en los hogares de sus empleadores/as. Dicha participación fue sugerida por ellas mismas, ya que se trataba de preguntas sobre un tema muy delicado, de ahí la importancia de ser preguntada por alguien que compartiera no necesariamente las mismas experiencias, pero las mismas condiciones y que esté familiarizada con las relaciones laborales y personales de

desigualdad entre trabajadoras y empleadores/as. Creemos que su presencia durante las entrevistas logró mitigar las relaciones de poder características de este proceso, acercando a las entrevistadas al momento de la entrevista y haciendo que las relaciones entre investigadoras/investigadas sean más humanizadas y contextualizadas.

La interseccionalidad es la perspectiva metodológica que está presente en toda esta investigación y consideramos esto esencial para una comprensión más amplia de las complejidades que involucran las realidades de las desigualdades de las trabajadoras del hogar. Entendiendo que el problema social del acoso sexual en el ámbito laboral parte de una concepción racista, machista y clasista, que entrelazadas son estructurales y estructurantes de las sociedades de América Latina y el Caribe. De esta forma, no es posible ver este fenómeno, que tanto degrada las posibilidades de una vida digna y el ejercicio del trabajo decente para las trabajadoras del hogar, sin considerar que sufren acoso no solo porque son mujeres, sino también porque están racializadas y pertenecen a clases económicamente desfavorecidas.

Por lo tanto, se propone que las diferentes formas de desigualdades que atraviesan a estas trabajadoras se vean de forma imbricada, considerando que ninguna categoría de desigualdad se superpone a la otra, sino que actúan de forma inseparable en la producción de desigualdades estructurales y específicas (CRENSHAW, 2002; HIRATA, 2014; COLLIS & BILGE, 2021).

Procedemos al desarrollo de la investigación, entendiendo que las experiencias relatadas aquí son de mujeres que luchan y resisten todos los días para construir condiciones laborales dignas no solo para ellas, sino para todas sus compañeras que hacen el trabajo que mueve al mundo.

2

CAPÍTULO

EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR Y LA PANDEMIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: INDICADORES DE DESIGUALDAD COMO BASE DEL ACOSO SEXUAL

2.1. Género, raza y clase: contexto estadístico del trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe

El mercado laboral está impregnado de diferentes relaciones de poder basadas en marcadores sociales de desigualdad que instituyen jerarquías entre individuos y/o grupos sociales. Tales relaciones de poder a menudo reproducen las presentes en la sociedad en general, colocando a algunos en una posición de privilegio y superioridad sobre otros, tanto en el ámbito de las relaciones materiales como en las relaciones sociales. El contexto laboral es, por premisa, un contexto de desigualdades.

Cuando nos referimos a los diferentes acosos en el medio del trabajo, debemos asumir que estos están bajo la perspectiva de las relaciones sociales de desigualdad de diferentes órdenes: género, raza, clase, sexualidad, edad, capacidad, estatus de ciudadanía, etc. Cuando echamos una mirada más específica al acoso sexual en el contexto laboral, observamos una dimensión de género muy acentuada, tal como lo respaldó la OIT al aprobar el Convenio 190. Cuando observamos la situación de privación de las mujeres en el mercado propiciada por la división sexual (y racial) del trabajo, derivada de las desigualdades sociales de sexo/género manifestadas socialmente de forma estructural, se hace perceptible su posición inferior en esta circunstancia específica, lo que explica su mayor vulnerabilidad a la violencia de género en el mundo laboral.

Cuando cruzamos diferentes categorías de desigualdad de forma interseccional, se observa que los individuos acaban experimentándolas de maneras específicas y que los exponen, de modo más complejo y acentuado, a vivir situaciones de intensa desigualdad derivadas de distintos tipos de relaciones jerárquicas de poder. De esta forma, cuando se trata del trabajo



remunerado del hogar, tenemos que considerar que estamos ante un grupo social que concentra múltiples categorías de desigualdad, tales como – y predominantemente: género, raza y clase. Esto coloca a estos individuos en condiciones de vulnerabilidad ante las relaciones laborales jerárquicas que son características de las experiencias cotidianas de estas trabajadoras.

América Latina y el Caribe concentra el 27% del trabajo remunerado del hogar del mundo – la segunda concentración más grande del mundo, solo superada por Asia y el Pacífico con el 41%². El trabajo remunerado del hogar en esta región es marcadamente femenino y racializado, más de 18 millones de personas son trabajadores/as del hogar, lo que representa aproximadamente el 7% de la población empleada³, de los cuales el 93% son mujeres⁴ y representan el 14,3% de la población femenina económicamente activa⁵. Gracias a la invisibilidad estadística de los afrodescendientes e indígenas, no hay información precisa y actualizada sobre el porcentaje de trabajadoras del hogar de origen étnico en la región, pero existe un consenso entre la OIT y la CEPAL de que la mayoría de estas trabajadoras estaría compuesta por mujeres racializadas.

Cuando miramos específicamente a algunos países latinoamericanos, vemos que, por ejemplo, en Brasil, el 63% de las trabajadoras del hogar son negras⁶ y representan el 21,8% de todas las mujeres negras empleadas, en comparación con el 12,6% de las mujeres blancas⁷; en una encuesta realizada en Medellín, Colombia⁸, de las 85 trabajadoras del hogar entrevistadas, el 55,29% dijo tener pertenencia étnica, de las cuales el 52,94% dijo ser afrodescendiente; en Ecuador, según el censo de 2010, el 69% de las trabajadoras del hogar se identificaron como mestizas, el 12% como afroecuatorianas, el 8% montuvias, el 6% indígenas y el 5% blancas⁹.

² OIT. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima: OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.

³ OIT. Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

⁴ OIT. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection International Labour Office. Geneva: ILO, 2013.

⁵ OIT. Panorama Laboral 2019. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

⁶ PNAD/IBGE, 2018.

⁷ IPEA. As mulheres negras no trabalho doméstico remunerado, 2011. Disponível em:

http://desafios.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2684:catid=28&Itemid=23. Acesso em: set. 2021.

⁸ CARE. Entrelazando voces por la dignidad: trabajo remunerado del hogar en Medellín, 2020.

⁹ CARE. Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador, 2018.

■ *Eres discriminada por la forma de hablar, por tu cultura, porque tienes la nariz chata, grande, ancha, porque tienes la piel o el pelo así ... ¡negro! Entonces, todo esto es una frustración en este hogar, ¡es muy frustrante! ¡Te sientes menos, menospreciada! ¡Y sientes que nos vales nada! Y cuando no vales nada, sientes que perteneces a una raza que podría ser una raza animal, ¿verdad? Por esta discriminación. [...] Porque la mujer que tiene este trabajo, esta responsabilidad, tiene que hacer cosas difíciles... Ella pertenece a la raza negra, una raza que está vinculada a la raza animal. El animal es fuerte para cargar, para trabajos pesados y así nos tratan a nosotras, como animales para trabajos pesados. Y lo que digo aquí, lo que les hablo hoy, es lo que viví. Yo, en mi piel. (Perxides Maria Roa)¹⁰*

■ *Ya pasé por la situación de buscar trabajo por una agencia, yo y otras dos colegas del barrio. Yo era la cocinera, la otra colega limpiaba la casa y la otra iba a ser la niñera. La señora hizo la entrevista con las tres y contrató a las tres, pero Milca, porque tiene la piel más clara, es una mujer negra de color claro, yo iba a ser la niñera y las otras dos que tenían la piel más oscura, ¿qué iban a hacer? Trabajar en la cocina. Entonces, sabemos que dentro del trabajo del hogar es así, ¿no? Solo nosotras lo sabemos. ¡Porque creen que no somos nada! Yo ya escuché a mi jefa decir "¡Tú solo sirves para limpiar el piso!" ¡Esto duele! (Milca Martins)¹¹*

El racismo (y sus tecnologías, como el colorismo) impregna las relaciones entre empleadores y trabajadoras del hogar y afecta de diversas formas la vida de estas mujeres, no solo en su trabajo diario sino que en su vida individual y social, produciendo cotidiano violento y humillante, además de inferiorización y animalización. La gran parte de las mujeres racializadas que trabajan con esta actividad están sujetas a este tipo de desigualdades

¹⁰ Perxides María Roa Borja (secretaria general de UTRASD), Colombia, 43 años, autodeclarada negra.

¹¹ Milca (secretaria de Sindoméstico Bahia y directora de FENATRAD), Brasil, 52 años, autodeclarada negra.

que operan no solo en el ámbito de los individuos, en las interacciones laborales, sino también de forma estructural, ya que las instituciones sociales producen y reproducen el racismo cooperando para perpetuar la situación subordinada de estas mujeres, lo que hace que el trabajo del hogar a menudo no sea una opción entre muchas, sino la opción posible, como nos dijo Perxides: “no te dan otra oportunidad, solo por eso, porque tienes este color de piel, lo que te dan es el trabajo del hogar[...]”.

Los orígenes históricos y sociales del trabajo remunerado del hogar se encuentran en períodos de esclavitud, las imágenes de las mujeres negras y de orígenes indígenas como esclavas domésticas se actualizan en la imagen de la trabajadora del hogar, así como las relaciones de servidumbre, objetivación, subordinación e incluso relaciones de violencia se actualizan en la contemporaneidad, incluso en el contexto de las relaciones laborales modernas. Lo que se ve son relaciones sociales basadas en el racismo y el patriarcado que son típicos del proceso de intensa colonialidad que América Latina y el Caribe ha vivido y aún vive y también del sistema capitalista que se apropia del racismo, del patriarcado y de la colonialidad para mantener su dinámica de explotación sobre aquellos/as que se ven más afectados por los procesos de desigualdad social.

La población migrante también tiene un gran peso en la categoría, el 17,2% de los/as trabajadores/as del hogar en el mundo se encuentran en esta condición, de ellos, el 73,4% son mujeres¹². Según Ruth Olate, representante de CONLACTRAHO: “las trabajadoras migrantes son más vulnerables a los malos tratos por parte de los empleadores, están casi esclavizadas, y esto se debe a la situación migratoria en la que se encuentran”. Las cuestiones de estatus de ciudadanía y nacionalidad también pesan mucho sobre la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar migrantes a la violencia de sus empleadores/as. Ruth usa la palabra “esclavizadas” para describir la situación de estas mujeres y esto nos dice mucho sobre las condiciones inhumanas en las que se encuentran muchas de ellas.

A partir de la división sexual del trabajo, las mujeres se encargarían de las actividades domésticas, el cuidado y la administración de la casa. En esta lógica, desde una perspectiva global, con el ingreso masivo de las mujeres más favorecidas al mercado laboral, en su

¹² OIT. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.



mayoría blancas y de los grandes centros del capitalismo, se estableció un déficit en el ámbito del trabajo del hogar que las políticas públicas no lograron cubrir, lo que se denominó la “crisis del cuidado”. Así, la responsabilidad del trabajo del hogar se mantuvo a nivel individual y sobre las espaldas de las mujeres, por lo que las mujeres racializadas de la periferia del capital son llamadas a llenar este “hueco”; sin embargo, de forma precaria y subalternada, tanto con respecto a las condiciones para realizar este tipo de trabajo, como con respecto a sus condiciones como ciudadanas de segunda clase, ya que a menudo son concebidas de esta manera por los grandes centros. Todo este proceso acaba acentuando diferentes tipos de desigualdades y no traza un camino para solucionar esta crisis.

Es en América Latina donde se encuentra el país con la mayor concentración de trabajadores/as del hogar en el mundo: Brasil, en 2019 con 6,4 millones de personas que realizan esta actividad, de las cuales 5,9 millones eran mujeres. Ya en 2020, debido a la pandemia de Covid-19, este número disminuyó a 4,9 millones de trabajadores/as del hogar, de los cuales 4,5 millones eran mujeres¹³. México ocupa el segundo lugar, contando, en 2008, con 1,9 millones de trabajadores/as del hogar, de los cuales más del 90% también eran mujeres y en su mayoría de origen indígena. Al igual que en Brasil, la gran mayoría de las trabajadoras del hogar son locales, pero una fuerte característica de México es la exportación de mano de obra para realizar actividades del hogar, principalmente a los Estados Unidos¹⁴.

La precariedad y la informalidad son aspectos del trabajo remunerado del hogar que alejan mucho a las trabajadoras de la aspiración al trabajo decente que establece el Convenio 189, aprobado por la OIT y que entró en vigor en 2013. En América Latina y el Caribe, el 77,5% de los/as trabajadores/as del hogar se encuentran en situación informal. En la región, el nivel más alto de formalización se encuentra en Uruguay, con un 70%; Brasil y Ecuador tienen niveles intermedios de formalización superiores al 40%; Colombia no alcanza el 20% de las trabajadoras del hogar formalizadas; México y Honduras, a niveles preocupantes, no llegan al menos al 1% de formalización¹⁵.

¹³ IBGE/PNAD Continua.

¹⁴ OIT. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection International Labour Office. Geneva: ILO, 2013.

¹⁵ OIT. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima: OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.

En cuanto a los ingresos mensuales promedio de las trabajadoras del hogar en la región, equivalen al 50% o menos del ingreso mensual promedio de todas las categorías empleadas¹⁶. A nivel mundial, los salarios de las trabajadoras del hogar se encuentran entre los más bajos entre las otras categorías, además, en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe – como, por ejemplo, Argentina, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay – la legislación permite que parte del salario de las trabajadoras del hogar se "pague" en especie, para las trabajadoras "puertas adentro". Aunque exista un salario mínimo establecido por ley para la categoría (que se puede equiparar con las otras categorías o no), en la práctica, los empleadores deducen de los salarios de estas trabajadoras los gastos con necesidades básicas, como alimentación y vivienda, por ejemplo. Este factor es en gran medida responsable de los bajos ingresos¹⁷.

■ *Y cuando ni siquiera ganas un salario mínimo, cuando ni siquiera tienes reconocimiento por el trabajo que haces, si no tienes ningún derecho laboral, trabajas aunque estés enferma. Tienes que trabajar incluso si estás enferma, tienes que trabajar porque eres el sostén de tu familia. Limpias el piso para ganar la mitad del salario mínimo, que es el salario legal en nuestro país [Colombia], ¡la mitad del salario mínimo! Y te sientes así, tan discriminada... No somos discriminadas solo porque no tenemos un salario mínimo digno y porque no tenemos ningún derecho laboral, no solo por eso somos discriminadas, somos discriminados también por nuestra raza, nuestro color y nuestra cultura. ¡Es triste! Y cuando hablo de eso me emociono, me pongo muy triste. ¡Pero mi tristeza es la fuerza para seguir luchando! Para luchar e informar a otras personas. (PERXIDES MARIA ROA)*

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ OIT. Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina, 2012.

CONVENCIÓN 190

Las altas tasas de informalidad de la categoría pueden deberse al hecho de que el trabajo del hogar se considera un “no trabajo”, en función de su contenido y de los sujetos que lo practican. Histórica y socialmente considerado de forma naturalizada como un trabajo femenino, practicado en el espacio privado (concebido como un lugar que no es de trabajo, sino del ejercicio de tareas motivado por el amor y el cuidado). Cuando se mercantiliza y delega a otros sujetos que lo practican de forma remunerada, en su mayoría mujeres pobres y racializadas, su valor se reduce aún más, tomando características subordinadas de origen colonial (Roberts, 2017). Por lo tanto, un trabajo altamente desvalorizado por ser manual, pesado, sucio, afectivo y subalternado, realizado por mujeres socialmente inferiores.

■ *Trabajamos en los hogares de estas personas por un salario mínimo, no somos respetadas, no tenemos derechos garantizados, pasamos por estas violencias, no solo sexuales, sino todas las que puedas imaginar. Nos llaman "cara de mono", nos dicen feas, "aquí limpiaste, pero no está limpio, límpia otra vez!". (Milca Martins)*

Debemos prestar atención a la precaria inserción de una parte considerable de las mujeres pobres y racializadas en América Latina y el Caribe en el trabajo remunerado del hogar basado en múltiples desigualdades. Esto interfiere y moldea los tipos de relaciones laborales que establecen con sus empleadores/as y también cómo son concebidas por la sociedad, perceptiblemente, a partir del desvalor, la inferioridad, la invisibilidad, el racismo y la misoginia. Estos factores influyen directamente en el abuso y el acoso diario que estas mujeres enfrentan en sus trabajos. El acoso y la violencia sexual están directamente relacionados con varias otras formas de violencia, que no siempre están en el campo físico, pero a menudo son verbales, psicológicas y simbólicas.

2.2. El trabajo remunerado del hogar y la pandemia: indicadores de desigualdad y violaciones de derechos

Si las desigualdades a las que se enfrenta la categoría son visibles y alarmantes, en la pandemia de Covid-19 la precaria situación de estas trabajadoras se ha vuelto aún más profunda y compleja. Las condiciones eran desfavorables para desempeñar su trabajo, con un grave riesgo de contaminar y transmitir un virus potencialmente mortal y altamente contagioso, ya que el trabajo del hogar no se puede realizar de forma remota. Además del hecho de que estas trabajadoras a menudo han estado bajo el estigma de “agentes de contaminación”, según la concepción de las familias de clase favorecidas para las que trabajaban. Las múltiples desigualdades funcionaron con fuerza total, en este sentido, desde concepciones socialmente construidas que tienen su origen en tiempos de esclavitud de mujeres pobres y racializadas, que serían, “por naturaleza”, peligrosas, impuras y contaminadas (Xavier, 2012).

Muchas trabajadoras del hogar han sido despedidas o han tenido el salario reducido en proporción al tiempo de trabajo, el 70,4% de ellas se han visto afectadas de alguna manera por la pandemia y su resultante cuarentena¹⁸. En una comparación referente al año 2019, en 2020 Brasil tuvo una caída en la tasa de trabajadoras del hogar de 24,7%; en Colombia hubo una reducción drástica del 44,4%; en México la disminución fue del 33,2%¹⁹.

En 2021, según los datos recopilados por FITH (Federación Internacional de Trabajadores del Hogar) y por CONLACTRAHO²⁰ en la aplicación de una encuesta respondida por 2650 trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, el 92% de las encuestadas declaró que el trabajo remunerado del hogar era su principal fuente de ingresos, el 68% tenía su ingreso como la principal fuente de sus familias, el 8% vivía en la residencia de sus empleadores y el 40% trabajaban por día. Durante la pandemia,

¹⁸ CEPAL. Trabalhadoras domésticas remuneradas na América Latina e no Caribe frente à crise do Covid-19, 2020.

¹⁹ CEPAL. Informe especial Covid-19. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, 2021.

²⁰ ACCIARI, Louisa; BRITEZ, Juana del Carmen; PÉREZ, Andrea de la Carmen Morales. Right to health, right to live: domestic workers facing the COVID-19 crisis in Latin America, Gender & Development, 29:1, 11-33. 2021.

casi la mitad de las encuestadas fueron despedidas, el 49%, y aquellas a quienes se les redujeron sus ingresos o se anticiparon sus vacaciones representaron el 14% de las participantes de la encuesta; ya el 23% de ellas continuó trabajando normalmente, estando expuestas al riesgo de la enfermedad.

Las trabajadoras que laboran por día fueron las más afectadas durante este período, precisamente debido a la falta de relación laboral y la desprotección que enfrentan. Sin embargo, no todas las trabajadoras del hogar trabajan por día por falta de opción de formalización, muchas optan por este tipo de trabajo como estrategia de agencia, debido a la autonomía en poder seleccionar mejor para quién trabajarán y la posibilidad de alejarse de situaciones que no les convienen y que podrían traerles degradación y humillación, utilizando este tipo de contratación como protección y defensa de los empleadores y buscando relaciones laborales más humanas – pero aun así no escapan de las relaciones de poder (Monticelli, 2013). A pesar de esto, en situaciones de crisis estas trabajadoras asumen un riesgo muy alto de desamparo económico y falta de derechos.

Ante todas las dificultades provenientes del contexto pandémico, los sindicatos de trabajadoras del hogar de la región sirvieron como centros de apoyo, aumentando el número de trabajadoras asociadas durante el período. Estas asociaciones tuvieron un papel muy importante en la búsqueda de mitigar esta situación, tanto en el ámbito asistencial, con la entrega de canastas básicas y material de protección contra el virus, como en el contexto de políticas públicas, dirigiendo esfuerzos para que las trabajadoras tengan acceso a políticas específicas para sus realidades, como fue el caso de Costa Rica, México, Ecuador y Colombia²¹. A nivel internacional, la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) presentó el 18 de marzo de 2020 la “Declaración sobre la Protección de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar y la Lucha Contra la Pandemia del Coronavirus”²².

²¹ CEPAL. Trabajadoras domésticas remuneradas na América Latina e no Caribe frente à crise do Covid-19, 2020.

²² <https://idwfed.org/es/relatos/global-fith-declaracion-sobre-como-defender-los-derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar-y-luchar-contra-la-pandemia-del-coronavirus>

En la ciudad de Río de Janeiro, Brasil, el primer caso de muerte por el virus Covid-19 fue de una trabajadora del hogar negra de 63 años, hipertensa y diabética, que trabajaba para una mujer que vivía en *Leblon*, un barrio de clase alta de la ciudad, que acababa de regresar de Italia. Este hecho es muy simbólico desde el punto de vista de las desigualdades. Muchas trabajadoras del hogar no tenían la opción del aislamiento por licencia pagada, lo que creaba un gran impasse entre trabajar y poner en riesgo su salud, y no trabajar y no poder garantizar su propio sustento y el de su familia. Sin embargo, la demanda de la clase empleadora de hacer del trabajo remunerado del hogar un servicio esencial es un reflejo de las relaciones de colonialidad que ven los cuerpos de las mujeres pobres y racializadas como objetos, indispensables no como individuos dotados de valor y humanidad, sino como cuerpos serviles.

Además, de acuerdo con la mencionada encuesta, algunos datos llaman mucho la atención desde el punto de vista de la deshumanización y la violación de derechos practicados contra las trabajadoras que permanecieron empleadas durante el período pandémico: el 3% de las encuestadas dijo que se había visto obligada a realizar pruebas de detección del Covid-19; el 5% reportó algún tipo de violencia o abuso en el contexto laboral; el 6,7% se vio obligada a ponerse en cuarentena en los hogares de sus empleadores y el 11,8% informó tener más trabajo de lo habitual. Por lo tanto, se observa que la pandemia y la cuarentena fueron un período que no solo acentuó las desigualdades, sino también la violencia contra estas mujeres. Como nos dijo Milca Martins: “La pandemia no hizo más que reafirmar todas esto que ya veníamos denunciando las mujeres negras.”

■ *Aconteció del jefe decir a las mujeres: “si quieres seguir trabajando, entonces ven a quedarte a mi casa”. Y te quedas quince días, un mes sin ver a tu familia, iese es violento! Todavía, actualmente, que ya ha pasado un año desde que llegó la pandemia, tenemos colegas que siguen trabajando dentro de las casas y su familia está sola, su esposo o sus hijos mayores cuidando a los menores... Este vínculo familiar se ha roto.*





Porque yo, la trabajadora, tengo que atender a mi empleadora. Porque para ellos sí, hay beneficios... Tener alguien que los cuide, que los proteja, que haga la comida, que ordene, que lave y que no tenga que relacionarme con gente de afuera porque podría contaminarlos con COVID. ¡Así que fue algo muy difícil para nosotras! (María)²³

María aporta la perspectiva de que la pandemia está siendo un contexto de pérdida de derechos. En el ámbito de las relaciones cotidianas entre trabajadoras y empleadores, los abusos cometidos por estos últimos y el hecho de que salieran impunes estarían haciendo retroceder muchos de los derechos conquistados por las trabajadoras del hogar en este período. Tanto María, en Ecuador, como Julissa²⁴, en Honduras, reportan casos de empleadores que no quieren pagar por el trabajo realizado, porque justifican que como las trabajadoras están viviendo en su casa, no tendrían gastos y por lo que no tendrían que recibir su remuneración. También de acuerdo con María, estas trabajadoras están más aisladas que nunca, ya no ejercen la asociación. A menudo sus organizaciones o sindicatos ya no tienen noticias de ellas, no conocen su situación, estas mujeres han perdido el contacto con el mundo exterior.

Las múltiples desigualdades sociales vividas por las trabajadoras del hogar, agravadas aún más durante el período pandémico, funcionan como estructuras que sustentan las prácticas de acoso, abuso y violencia sexual. Para que entendamos qué representan el Convenio 190 y su Recomendación 206 en el ámbito laboral y, más específicamente, para la categoría, cuáles son sus avances y aspectos relevantes, necesitamos comprender el contexto social que experimentan estas mujeres, muy vulnerables a las prácticas de violencia y ataques a sus derechos humanos y laborales.

²³ María (eligió usar solo su nombre) de UNTHA, Ecuador, autodeclarada afroecuatoriana.

²⁴ Julissa García (líder de ASMujer), Honduras, 38 años, autodeclarada mestiza (indígena y afrodescendiente).

3

CAPÍTULO

CONVENCIÓN 190 Y SU RECOMENDACIÓN 206: EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS DESIGUALDADES

3.1. El Convenio 190 de la OIT como marco en la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral

El Convenio 190 y su Recomendación 206 fueron aprobados por la OIT en la 108ª Conferencia Anual de Miembros, el 10 de junio de 2019, año en que la organización cumplió cien años de existencia. Basado en el sistema de representación tripartita (trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales) de cada país asociado a la OIT, la aprobación obtuvo 439 votos a favor, 7 en contra y 30 abstenciones. El C190 representa un marco por tratarse de un tratado internacional destinado a prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de abuso, acoso y violencia en el mundo del trabajo, reiterando la declaración de derechos humanos, y algunos Convenios de extrema importancia en el enfrentamiento de las discriminaciones sociales, como: el Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, el Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Convenio Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Además de también reiterar el concepto de trabajo decente adoptado por la OIT en 1999.

Este tratado internacional tiene como objetivo actuar de manera incisiva en el enfrentamiento de la violencia reconocida como de género porque ocurre precisamente debido al sexo o género de la víctima y porque afecta a las mujeres de manera dispar. Además de considerar, de manera más amplia, los aspectos de discriminación generados por varios marcadores de desigualdad que pueden hacer que determinadas personas sean más vulnerables a ser víctimas de diferentes formas de violencia y acoso en el ámbito laboral.

ámbito laboral. El convenio establece una definición muy clara y sensible de lo que son la violencia y el acoso, a pesar de ser una definición genérica, en el molde de un concepto abierto, precisamente porque pretende tener un carácter universal. Un concepto internacional que sirva como parámetro para todos los países que tienen conceptos tan diversos sobre el tema es extremadamente importante. Según el artículo I del Convenio 190:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Es importante destacar en esta tipificación algunos puntos que son extremadamente relevantes: el hecho de considerar la violencia y el acoso no solo cuando el acto ya se ha realizado, sino que la amenaza ya sería suficiente para configurarse como tal. Además del hecho de que es susceptible de ser imputado por un delito de violencia y acoso cuando el acto se da de forma única, no hay necesidad de reincidencia. Es más, incluso los actos susceptibles, que pueden causar algún daño a la víctima, deben considerarse como tales. Por tanto, esta tipificación se presenta de una forma muy sofisticada y abarca no solo lo extremo, sino también las posibilidades y el inicio de los casos de violencia y acoso en el mundo laboral.

El convenio no solo cubre el lugar de trabajo físico, sino que también: 1) los espacios públicos y privados cuando también son un lugar de trabajo; 2) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; 3) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; 4) en las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; 5) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y; 6) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

De esta forma, se pretende proteger al trabajador en cualquier esfera de las relaciones laborales, deconstruyendo el pensamiento predominante y rígido de que tales relaciones solo están en funcionamiento cuando uno se encuentra en un determinado tipo de ambiente laboral y entrando en el flujo de las tendencias contemporáneas de mayor fluidez entre el espacio público y privado en el desempeño de actividades laborales.

El movimiento feminista internacional y la lucha sindical fueron esenciales en el proceso de aprobación del C190, las discusiones, los movimientos y la presión ejercidas fueron fundamentales para que la violencia y el acoso entraran en la agenda de la OIT como algo elemental para la afirmación de los principios de organización y para la regulación laboral en los países asociados. En 2017, tuvimos el conocido movimiento #MeToo que se difundió a través de las redes sociales a partir de las denuncias de actrices de Hollywood por el acoso que sufrieron por parte de Harvey Weinstein, un importante productor estadounidense. El movimiento que creció y ganó espacio a nivel mundial, imponiendo el tema como algo que ya no se podía invisibilizar, alentando a otras mujeres a compartir sus historias y denunciar a sus agresores. #MeToo ha popularizado y fortalecido la agenda en los últimos años y, a pesar de haber influido en las discusiones y acciones contra el acoso y la violencia en el ámbito del trabajo a nivel mundial, no fue el principal motivo para la aprobación del Convenio 190, que ya se estaba poniendo en la agenda internacional y ya era visto por la OIT como necesario desde 2015.

3.2. Acoso y violencia sexual:

el contexto de las violaciones vividas por las trabajadoras del hogar

El propio Convenio 190 reconoce que algunos sectores profesionales y modalidades de trabajo son más susceptibles al acoso y la violencia, como los ubicados en las áreas de salud, transporte y educación, y también el trabajo doméstico, además del trabajo nocturno y el trabajo que se realiza de forma aislada. El trabajo del hogar en América Latina y el Caribe está atravesado por varios tipos de violencia, desde sus orígenes coloniales en la esclavitud. Es un tipo de trabajo que nació en la violencia y sigue perpetuándola en los tiempos contemporáneos. Entre muchos otros tipos de violencia, la violencia sexual es una de las más brutales y humillantes y siempre ha sido parte de la realidad de estas mujeres, antes como esclavas y sirvientas, ahora como trabajadoras del hogar. Como nos dice Milca Martins “el señor piensa que tenemos que servir en la cama, en la mesa y en el baño”.

Cuando nos referimos a datos estadísticos, ocho de cada diez trabajadoras del hogar de la región afirman haber sufrido ya algún tipo de violencia en el trabajo . Sin embargo, debido a algunos factores, no tenemos acceso a datos estadísticos precisos que nos ayuden a comprender la magnitud del problema en la región, ni una vasta bibliografía que se centre específicamente en el tema. Son algunos de estos factores: la invisibilidad de las trabajadoras del hogar y sus precarias condiciones sociales; el silenciamiento de cuestiones relacionadas con el acoso y la violencia sexual en el contexto laboral; y la naturalización de este tipo de violencia en el trabajo del hogar. Sin embargo, a partir de una investigación realizada previamente por especialistas y entrevistas realizadas con líderes sindicales del trabajo remunerado del hogar (Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras y México) es posible constatar que esta es una realidad cotidiana para las trabajadoras en la categoría.

Muchos aspectos del trabajo remunerado del hogar y las características de los sujetos que lo practican contribuyen a una mayor exposición a la violencia y el acoso sexual: 1) el género de casi todos los que realizan esta actividad, las mujeres. Además de la raza no blanca y la clase desfavorecida. Estas trabajadoras, en una relación jerárquica con sus empleadores – quienes en general son individuos socialmente favorecidos y la gran mayoría de ellos blancos (o mestizos, descendientes de europeos) –, enfrentan condiciones de extrema explotación, subordinación e inferioridad ; 2) el hogar es un ambiente privado, alejado de cualquier supervisión o exposición externa, además de ser un lugar de complicidad entre aquellos que pertenecen a la misma familia o círculo afectivo (que no incluye a la trabajadora); 3) el aislamiento al que están sometidas las trabajadoras del hogar, tanto porque en su mayoría no están sindicalizadas o presentes en otras formas de organización política, como debido a las mismas condiciones laborales que presuponen (o exigen) el aislamiento en hogares privados, en su totalidad o en la mayor parte de su tiempo; 4) residir en hogares de empleadores aumenta los riesgos de que las trabajadoras sufran acoso y/o violencia sexual; 5) la mayoría de las trabajadoras del hogar viven en zonas periféricas y trabajan en grandes centros, para desplazarse se enfrentan a mucho tiempo de transporte público y a menudo en las horas pico, cuando el transporte está más lleno, lo que aumenta las posibilidades de sufrir acoso sexual en el trayecto.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo. Entrevistas y grupos focales con TRH en Honduras, Colombia y México, 2012.



El trabajo del hogar se naturaliza como un trabajo estrictamente femenino y la relación entre “el ordenar” y “el hacer”, llamada delegación, se da entre mujeres (Hirata & Kergoat, 2007). Las relaciones sociales de raza, asociadas con las relaciones de clase, definen qué mujer podrá pagar por el cuidado de su familia y las actividades domésticas de la casa a realizar, y qué mujer recibirá un salario precario por este trabajo. En esta línea de pensamiento, los hombres están totalmente excluidos de tales responsabilidades y tareas, así como también de la relación entre trabajadoras del hogar y empleadoras. En consecuencia, a partir del sexismo, el acoso y la violencia sexual son los puntos de contacto más habituales entre la trabajadora del hogar y el jefe. Para esta trabajadora, es por miedo a ser violada y acosada sexualmente que la presencia masculina se hace más notoria en el hogar, estableciendo una relación de poder y jerarquía entre las partes que conlleva en sí misma una extrema inferiorización y subordinación.

De hecho, me parece que hay un elemento que une a las mujeres, incluso considerando las diferencias de clase social, origen geográfico, "raza", a saber: el hecho de que el trabajo del hogar y de cuidado, de forma gratuita y/o remunerada, sea realizado por mujeres para hombres y que este trabajo del hogar y de cuidados está fuertemente asociado con el servicio sexual, fuera del matrimonio o no. (Corossacz, 2020. Traducción propia.)

Según una encuesta realizada por CARE en asociación con el Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador sobre acoso sexual en el trabajo remunerado del hogar, a partir de investigación cualitativa con miembros de los sindicatos de cinco países de América Latina y el Caribe (Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala), las trabajadoras no consideran que la casa de los empleadores sea un lugar seguro, especialmente algunas habitaciones, como el

dormitorio, la cocina, el lavadero y el baño, precisamente porque son lugares más reservados que facilitan episodios de acoso sexual por parte de los empleadores o de sus hijos. Algunos lugares de la casa como el patio, o áreas exteriores, son más seguros porque son más evidentes, lo que intimida a los acosadores, ya que garantizan una mayor exposición, además de ser lugares donde serían escuchados o percibidos más fácilmente si denuncian el acoso.

Estas cosas pasan, por ejemplo, la inseguridad al entrar a la habitación. Desde el momento en que entramos a la habitación para limpiar y a veces la persona, el hombre, ya sea el niño, el jefe de la casa o un familiar, teníamos que entrar con cuidado, porque muchas veces ... aunque no hablaran, había insinuaciones. Por ejemplo, yo ya encontré a gente que estaba mirando películas porno y que me decían “¿No te gusta esta película?” Y yo, “¡no!” Y me escapaba, cortaba la conversación. O, por ejemplo, algún hombre de la casa desnudo.

La gran mayoría de trabajadoras entrevistadas para esta encuesta relató que la casa del empleador era un lugar inseguro. Ni siquiera en la habitación destinada a ellas estas trabajadoras se sienten seguras: los empleadores a menudo tienen una llave de la habitación o les exigen que dejen la puerta abierta y, en casos más extremos, la fuerzan para abrirla. Tampoco se sienten seguras con los hombres que viven en la casa o con los que la frecuentan, ya que saben que están en desventaja en muchos aspectos ante ellos, si intentan algo. El miedo también proviene del hecho de que ya han enfrentado episodios de acoso y violencia sexual anteriormente, lo que les hace temer pasar por ello de nuevo.

■ *Por la violencia que he sufrido, hasta el día de hoy, sea lo que sea, en el trabajo, en la casa del jefe, también en el transporte público o en cualquier lugar donde no haya una mujer, no me siento segura. Pero en el trabajo del hogar somos aún más vulnerables a esta violencia. (Milca Martins)*

CONVENCIÓN 190

Ni siquiera cuando se bañan o se cambian de ropa tienen un momento de privacidad, Perxides cuenta que un ex jefe siempre la veía ducharse. Como Julissa, que también cuenta que ser espiada mientras se ducha y se acuesta a dormir por la noche son los tipos más comunes de acoso que ocurren en los hogares de los empleadores. Según ella, el hijo de sus ex empleadores, un joven blanco de 20 años, hacía lo mismo, también solía ordenar que la puerta de su dormitorio permaneciera abierta para poder mirarla de noche, además de acosarla mientras cocinaba, diciendo cosas mientras intentaba besar su oreja. Esto sucedía cuando solo tenía 14 años. Sin embargo, algunas denuncias van más allá del acoso y adentran el ámbito de la violencia sexual, como es el caso de Milca:

■ *En ese momento tenía entre 11 y 12 años, fue cuando fui violada por mi jefe y por el hijo de mi jefe. Me abusaron sexualmente. Entonces, esta situación me traumatizó por el resto de mi vida. Porque aún me duele mucho. (Milca Martins)*

También de acuerdo con Milca, el hijo de su exjefe, un adolescente blanco de una clase privilegiada, tuvo su primer acto sexual que involucró a persona con ella, lo que en realidad fue una violación. Según Corossacz (2014), especialmente hace décadas, era muy común que los niños blancos de las clases media y alta tuvieran sus primeros contactos sexuales con trabajadoras del hogar en forma de acoso o violencia y esto se consideraba una “iniciación sexual”. Incluso quienes no practicaron tales acciones lo consideraban normal. Según la investigadora, el deseo sexual de los jóvenes era considerado irreprochable, una necesidad para la que era necesario encontrar la saciedad inmediata, mientras que el cuerpo de las trabajadoras del hogar se consideraba siempre disponible para servir, no solo en las tareas domésticas, sino también con disponibilidad sexual. Sobre esto, Petra²⁶ nos cuenta una situación que le sucedió cuando aún era una niña, a los 12 años:

³⁰ Petra Hermillo (Coordinadora de proyectos y programas de RMEHAC), México, 62 años, autodeclarada indígena Náhuatl.

■ *Había dos cuartos para dormir [en la casa de los empleadores], y yo dormía en el cuarto de las niñas [las hijas de los empleadores], dormía en el piso. Pero llegó un momento, en una conversación que tuvieron, yo estaba ahí y dijeron que éramos muchos y que no había más espacio, entonces el jefe le dijo a su esposa: “mira, ¿qué te parece que la pongamos a dormir en la habitación de Juancito [hijo de los empleadores]? Ella puede dormir en la habitación de Juancito, porque está solo”. Entendí muy bien la palabra que usó, hoy la entiendo. Dijo: “para que va aprendiendo”, para que sea su primera vez ... o sea, eso estaban diciendo. Yo no le entendí muy bien en ese momento, pero no quería dormir ahí con él y le dije que no. Que me quedaba en la sala.*

Según Corossacz (2014), existe un vínculo explícito entre el trabajo del hogar y de cuidados y el trabajo sexual que se engendra de modo sexista y racista y que afecta a las trabajadoras del hogar de forma muy violenta. En América Latina y el Caribe, debido a su origen histórico en la esclavitud y a la forma en que se comenzó a tener lugar el trabajo del hogar, a partir de modelos coloniales, identificaron de modo delegado el trabajo del hogar como trabajo indigno e incluso desconsiderado como trabajo. Las características serviles, racistas y sexistas que adquirió se construyeron en este período histórico y social y se prolongaron hasta la actualidad, así como los sujetos que realizan esta labor; el trabajo del hogar en sí también adquirió características racializadas, se convirtió en trabajo de esclavas, de sirvientas. De esta manera podemos entender su desvalorización y sus características tan degradantes para las mujeres que los practican (Porfirio, 2021).

Petra, cuando se le pregunta si considera que los episodios de acoso sexual que ha sufrido en este tipo de trabajo podrían tener algo que ver con su etnia, responde: “Creo que estas cosas pasan porque no consideran a los indígenas como personas. [...] piensan que no tengo valor, que no siento, que no me canso ... por cómo nos tratan”. El sexismo opera junto con el racismo hacia las mujeres no blancas en el trabajo remunerado del hogar concebido socialmente de forma servil y colonial. También de acuerdo con Petra, “¡Nos tratan como si no existiéramos! ¡Que para eso estamos, para servir!”. Hay un desprecio por estas mujeres como individuos, comenzando a ser vistas solo desde la perspectiva de la servidumbre en sentidos amplios. Sobre este tema, Ruth Olate dice:

Sobre este tema, Ruth Olate dice:



Investigadora: ¿Ud. cree que el problema de la violencia y del acoso sexual en el trabajo del hogar es también una cuestión de raza, además de género?

Ruth Olate: ¡De todas las maneras! Esto se vio en Chile, porque hace años que las mujeres indígenas fueron abusadas sexualmente, como si fueran objetos en los hogares de los empleadores. Las mujeres chilenas también han sido abusadas sexualmente.

Como podemos ver en el discurso de Petra y Ruth, las trabajadoras del hogar de origen indígena pasan por un intenso proceso de objetivación, sexualización y deshumanización que influye directamente en la ocurrencia de casos de violencia de diversos tipos, incluida la violencia sexual. La idea de servidumbre, que ya presenta características de extrema violación de los derechos humanos y laborales, se extiende al campo sexual, lo que hace que estas mujeres experimenten el racismo y el sexismo en las relaciones laborales de manera aún más brutal.

La continuidad histórica y social entre la criada y la trabajadora del hogar fue señalada por Lélia González (1984), incluso con respecto a la servidumbre sexual. El imaginario social forjado a través del racismo y el sexismo idealiza a las mujeres negras a través de estereotipos que las conciben de manera extremadamente sexualizada, así como sumisas a los deseos sexuales de quienes tienen el poder.

■ Dicen: “¡Tan linda la negrita! ¡Buenos días!”, y te dan una palmadita en el trasero, por ejemplo. O te tocan en los senos, “¡qué senos más bonitos tiene esta negra!”. Entonces, esto hace que no nos sintamos seguras, ni por parte de los empleadores ni de los que allí viven. (Perxides Maria Roa)

A partir de estos estereotipos e ideologías mencionados, la imagen de la trabajadora del hogar se vincula directamente con la de la prostituta (Hooks, 1995; Gonzales, 1984). "En una especie de espejo, la sociedad las ve como el reflejo de la otra" (Porfirio, 2021, p. 114. Traducción propia.). Aunque muchas mujeres pobres y racializadas optan por el trabajo del hogar para tratar de escapar de la prostitución, entendiendo que no hay una gama de opciones profesionales para ellas, lo que les queda es el uso de su cuerpo para el trabajo, ya que están socialmente concebidas como irracionales. Por tanto, a pesar de escapar de la prostitución, permanecen bajo este estigma social.

Sin embargo, no todas logran escapar de la prostitución. Petra relata el caso de una mujer que fue violada sexualmente por su padrastro, cuando era niña. Cuando comenzó a trabajar como trabajadora del hogar continuó sufriendo dicha violencia, ahora, por parte de sus empleadores. Petra cuenta que la mujer tomó la decisión de seguir como trabajadora sexual, alegando ser mejor tratada y mejor pagada en este tipo de trabajo que en el trabajo remunerado del hogar. Cabe destacar que tanto el trabajo remunerado del hogar como la prostitución no representan exactamente un objetivo, una elección profesional, sino que funcionan casi como una imposición social, a partir de las desigualdades generadas por los marcadores sociales que llevan estas mujeres y la consiguiente segregación profesional que viven.

3.3. Pandemia, acoso sexual y apropiación de cuerpos objetivados

Uno de los factores señalados por las entrevistadas como un mayor riesgo de acoso sexual es el trabajo en la modalidad interna, o "puertas adentro" (en la que las trabajadoras pasan la noche en la casa de los empleadores durante varios días, o incluso viven ahí). Esto se debe a que, como ya se mencionó, además de que la casa de los empleadores no es un entorno seguro, la habitación en la que duermen estas mujeres a menudo tampoco lo es. Por ello, pasar más tiempo en esta casa, e incluso por la noche, presenta un gran riesgo

Julissa relata que a los 27 años decidió no dormir más en la casa de sus empleadores/as, y destaca esta actitud como un marco de cuando comenzó a darse cuenta de sus derechos como trabajadora. También fue a los 27 años cuando ocurrió el último caso de acoso sexual de su trayectoria en el trabajo del hogar. Con base en esto, podemos observar un cese de los episodios de acoso sexual a través de la decisión de convertirse en trabajadora externa. No residir o pasar largos períodos en la casa de sus jefes puede representar una actitud emancipadora para las trabajadoras del hogar, una conciencia de sus propios derechos y de su condición de trabajadoras. Además de la posibilidad de delimitar la cantidad de horas que trabajan, evitando diversos tipos de abuso por parte de los empleadores, además del sexual. Esta ruptura aumenta las posibilidades de verse como individuos libres y subjetivos, dotados de una vida privada separada de la vida de los/as empleadores/as (Porfirio, 2021).

Según ONU Mujeres, una de cada tres mujeres en el mundo sufre violencia sexual o física. En 2017, la organización declaró que América Latina es la región más peligrosa del mundo para las mujeres, concentrando 14 de los 25 países donde el feminicidio es más común, con cerca de 12 casos de feminicidio al día, el 98% de ellos permanecen impunes. Un año antes de la pandemia del virus Covid-19, 243 millones de mujeres y niñas (de 15 a 49 años) en todo el mundo sufrían violencia física y/o sexual por parte de sus parejas. Ya en contexto de pandemia, este número se ha intensificado en la región y en todo el mundo. La organización destaca algunos factores para este aumento: 1) preocupaciones económicas, sanitarias y de seguridad; 2) condiciones de vida limitadas; 3) aislamiento con el agresor; 4) restricciones de movilidad y 5) espacios públicos vacíos.

El hecho de que muchas trabajadoras del hogar hayan sido puestas en condiciones de aislamiento con sus empleadores, sometidas a pasar por cuarentena en su hogar, ha aumentado significativamente los riesgos de acoso y violencia sexual. Cuando se le pregunta sobre el asunto, Julissa afirma: “¡Mucho acoso sexual y también mucha violencia laboral, seguro! Debido al aislamiento. Las que estaban trabajando en una casa, ni siquiera podían salir los domingos a visitar a su familia, entonces por eso yo creo que sucedió aún más”. No solo ella, sino otras líderes de la categoría afirmaron observar lo mismo en sus respectivos países.



El hecho de que sean vistas como "indispensables" por sus empleadores, hasta el punto de tener que vivir con ellos en tiempos de crisis sanitaria, es un reflejo de la objetivación de estas mujeres que tienen funcionalidad utilitaria a quienes las contratan, ignorando el hecho de que son individuos y tienen una vida individual, privada y, a menudo, familiar. Hay una apropiación de los cuerpos de las trabajadoras del hogar en sentidos amplios, la violencia y el acoso sexual practicado por los empleadores varones, pero a menudo con la complicidad de las empleadoras mujeres, son algunas de las formas más brutales de manifestar estas relaciones de poder y desigualdad extrema. Julissa nos cuenta una historia de una compañera de lucha y de profesión que nos hace reflexionar sobre el extremo al que esto puede llegar:

■ *El hijo de la señora se casó con una persona que tenía mucho dinero, pero que no podía quedarse embarazada. Dejó embarazada a esta niña [la trabajadora del hogar], la llevaron a México y luego, cuando tuvo al bebé, le quitaron el bebé y dijeron que matarían a su padre si dijera algo. Le quitaron a su hija y luego la convirtieron en la niñera de su propia hija. Ella era una adolescente de 15 años [la trabajadora del hogar]. (Julissa García)*

La filósofa Angela Davis (2016) reflexiona sobre el hecho de que las empleadoras – desde una concepción racista y deshumanizante – no ven a las trabajadoras del hogar como trabajadoras de facto, titulares de autonomía, individualidad y derechos, sino como una extensión de sí mismas, en una relación de complementariedad en el trabajo y el cuidado del hogar y de la familia. En el caso que nos contó Julissa, vemos cómo esta concepción puede llegar incluso a los niveles sexual y reproductivo. Hubo complicidad entre la pareja con respecto a la violación de la trabajadora del hogar y el secuestro de su hija, además de la decisión de hacer que la madre, violada múltiplemente, fuera niñera de la niña. Incluso después de todas las formas de violencia sufridas, después de la expropiación de su cuerpo y el de su hija, aún tenía que seguir sirviendo.

María nos cuenta historias de otras trabajadoras que fueron violadas sexualmente por sus empleadores, quedaron embarazadas y temerosas de que se les quitara a su hijo/a, renunciaron a sus trabajos, se fueron y nunca entraron en contacto con la familia para la que trabajaban. El miedo podría partir de la idea de que, según las relaciones de poder establecidas, el/la niño/a sería, ante todo, de este hombre y de su familia, que tienen condiciones suficientes para tomar esta actitud, desconsiderando a la trabajadora como madre, simplemente descartándola.

Asimismo, según María, la denominación de estos episodios como “violencia sexual” y “acoso sexual” es algo nuevo, contemporáneo y que se origina en la conciencia de las trabajadoras del hogar como sujetos de derechos humanos y laborales, ya que, antes, estos episodios no se nombraban y lo que había era una visión bastante confusa sobre el tema. Los sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar y de mujeres han demostrado gran importancia en este proceso de nombrar e identificar estos actos de violencia y ahora también, el Convenio 190.

El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) en México informó que existen casos de empleadoras que ponen anticonceptivos en la comida de las trabajadoras del hogar sin su conocimiento²⁷. Además de ser un caso de control extremo del cuerpo de estas mujeres, es una violación más de sus derechos reproductivos. Si se cumple el objetivo de la empleadora que comete este acto, la trabajadora del hogar no podría quedar embarazada ni siquiera de un hombre al que haya consentido tener relaciones sexuales, lo que solo beneficiaría a la empleadora que no tendría que lidiar con el hecho de haber contratado a una trabajadora que quedó embarazada.

²⁷ CARE. 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.

Estas trabajadoras están sujetas a un nivel de control y apropiación que las deshumaniza y las priva de muchos aspectos de la experiencia humana que de otro modo podrían desear vivir. En una encuesta realizada en Medellín, Colombia, se encontró que la mayoría de las trabajadoras del hogar entrevistadas eran solteras, el 61,2% de ellas declaró no tener pareja afectiva y solo el 4,7% se declaró casada. En relación a hijos/as, el 89,42% de las encuestadas dijo tener uno o más hijos. Aunque la mayoría de las trabajadoras del hogar tienen hijos, declaran que no tienen parejas afectivas. Esto puede demostrar falta de tiempo y voluntad para invertir en relaciones afectivas, distintas de las que dependen de los vínculos familiares, pero no porque lo prefieran así, sino porque son exigidas.

■ *Mi nombre es Milca. ¡No! Es “María”. Es “la niña”. Es “la empleada” ... Entonces, puedes ver que quieren incluso nuestra alma, nuestra identidad, ¿cuántas no se llevaron? ¿Cuántos trabajadoras...? Yo tuve a mi familia, pero ¿cuántas otras compañeras ni siquiera tuvieron el placer de construir su propia familia? ¡Es muy perverso! ¡Nuestra historia es muy perversa! (Milca Martins)*

La delegación del trabajo del hogar asegura que las familias de mujeres privilegiadas sean cuidadas por otras mujeres, generalmente desfavorecidas. Sin embargo, las familias de estas trabajadoras, principalmente sus hijos e hijas, siguen necesitando este tipo de atención. Tras un ciclo de desigualdades, los hijos de estas mujeres suelen ser cuidados por otras mujeres, que también se encuentran en situación de pobreza. Por ello, señalamos la necesidad de construir políticas públicas no solo para concientizar sobre las desigualdades de género manifestadas en la división sexual del trabajo y en otras esferas sociales; sino también políticas públicas dirigidas a acciones prácticas que actúen en el ámbito del cuidado para quitar la responsabilidad única y exclusiva de las mujeres la carga de tener que manejar solas este tipo de labor. La posibilidad de promover el reparto de estas actividades también con el Estado, de manera efectiva, quitaría esta responsabilidad del campo individual para construir un programa de socialización del cuidado.

CONVENCIÓN 190

3.4. Entre la casa y el trabajo: el transporte público y el acoso sexual

Además del acoso y la violencia en el lugar de trabajo físico, la protección del Convenio 190 también cubre el viaje desde el hogar del/de la trabajador/a hasta el lugar de trabajo. En América Latina, la ruta tomada por las trabajadoras del hogar se da entre la periferia y el centro. La mayoría de las trabajadoras viven en las afueras de las ciudades y necesitan desplazarse a los barrios de alto nivel, lo que, según las entrevistadas, no representa un desplazamiento fácil o rápido, incluye transporte público y/o caminatas y recorridos de entre cuarenta minutos y dos horas de duración en transportes abarrotados y, a menudo, durante las horas pico. Todas informaron haber sufrido acoso sexual en estos medios de transporte y dicen que estas experiencias son constantes. Además de siempre ver a otras mujeres pasando por lo mismo.

■ [...] cuando sentí algo detrás de mí y pensé “pero, ¿qué tiene este hombre ahí? ¿Qué son, piedras?”. ¡Porque sentí que me dolía! Y yo iba de un lado a otro, así que... Cuando de repente me di la vuelta para mirar y era su pene. ¡Entonces me dio vergüenza! ¡Estaba muy avergonzada! ¡Y al mismo tiempo tuve coraje! Y tuve la oportunidad de darle una bofetada, así, con toda mi fuerza. Y luego el conductor se detuvo y dijo “¿qué está pasando?”, porque, claro, ¡hubo un escándalo! Y dije: “¡Hay un hombre detrás de mí!”, y él dijo “¡Ella me pegó!” Y yo me quedé como... ¡pero qué persona tan desvergonzada! Y le dije al conductor: “¡no! ¡La gente aquí lo vio! ¡Tenía el pene afuera y se estaba frotando contra mí!”. Y el conductor, ¿qué hizo? Pidió que se bajara del autobús, ¡por supuesto! Había más personas que le pedían que hiciera esto. ¡Es algo muy feo! ¡Demasiado vergonzoso para mí! Eran mis vecinos, de mi barrio, ¡me conocían! Y en ese momento yo pensaba: “¿qué le van a contar a mi marido?”. Pensaba en todas estas cosas: “¿Qué pensará mi marido? ¿Será que esa gente le va a contar que yo estaba...?” ¡Cómo me sentía culpable! (Petra Hermillo)



La vergüenza y el miedo están muy presentes en situaciones de acoso sexual. La humillación, el miedo a ser culpada por aquellos que estaban presentes cuando el incidente ocurrió, o por aquellos que se enteraron del caso, incluso de ser culpada por el cónyuge o pareja, como en el caso de Petra, que temía la reacción de su marido. Perxides llama la atención sobre el hecho de que el acoso sexual dentro del transporte público y sus consecuencias psicológicas y sociales se subestima constantemente; uno de los argumentos para ello es el hecho de que no hubo penetración sexual. Muchas veces este tipo de acoso se configura únicamente como un comportamiento inadecuado, sin embargo, es más bien un tipo de acoso sexual, bastante común y cotidiano en la vida de las mujeres pobres.

Cuando se les preguntó si alguna vez habían comentado con sus empleadores/as sobre el acoso sexual que experimentan en el trayecto a sus trabajos (o sea, las casas de sus empleadores/as), dijeron que no confiar en ellos y la percepción de que no les importarían sus experiencias, les hacen evitar hablar de esto o presentar algún tipo de queja. Se observa que la acción de evitar tal acoso permanece en gran medida dentro del ámbito individual, siendo ellas mismas que, solas, tienen que lidiar con la situación y ponerle fin. Mucho se ha dicho sobre la politización y el conocimiento de sus derechos conquistados a través de la sindicalización y la organización política, que fue un factor importante para que se sintieran seguras para poder enfrentar tales situaciones cuando ocurren en el transporte público.

A pesar de la actitud positiva que alcanzaron estas trabajadoras ante tal acoso, desde la organización política, el Convenio 190 llega para afirmar que el viaje al trabajo también es un problema del/de la empleador/a, y a quitarle la responsabilidad únicamente del/de la trabajador/a de tener que lidiar con la violencia y el acoso experimentados en el desplazamiento desde su casa hacia el trabajo. Es necesario ponderar, desde las especificidades de la relación laboral entre empleadores/as y trabajadoras del hogar, formas de imputar también a los primeros la responsabilidad de pensar en medios y alternativas más seguras para que el desplazamiento de estas trabajadoras no sea tan violento.

3.5. La denuncia y los percances

Cuando nos referimos a las acciones que toman las trabajadoras del hogar tras episodios de acoso o violencia sexual en sus lugares de trabajo, las relaciones de poder deben considerarse un obstáculo también para la denuncia. Como señala Milca, es común que las trabajadoras del hogar trabajen para hombres poderosos que conocen las leyes, pero que sin embargo violan los derechos de estas mujeres en el contexto de la inferiorización social.



Julissa: A esa edad, 27 años, yo ya decidí no dormir más en la casa del jefe, sino trabajar por día, solo pasar el día. El jefe me dijo que si quería podría vivir separados, pero tendría que ser su amante, [...] y si no estaba de acuerdo, me acusaría de robo. Se trataba de una persona de 55 años.

Investigadora: Y entonces, ¿Ud. renunció a su trabajo o decidió continuar?

Julissa: Seguí porque tenía una hija enferma. Me quedé quince días y me fui, y nunca volví. Pero se lo conté a su hija y ella me creyó.

Investigadora: ¿y ella tomó alguna medida?

Julissa: Ella dijo que lo creía, pero que era mejor dejarlo así. Porque su padre trabajaba en un alto puesto de seguridad, entonces podría acusarme de algo y podría resultar perjudicada.

Podemos observar a través de este relato que hay una coacción por parte de los hombres que es intrínseca al acoso sexual que se comete contra las trabajadoras del hogar. Estos hombres usan su poder e influencia social para subordinar a estas trabajadoras y tratar de hacer que cumplan sus deseos sexuales. Esto dificulta mucho el proceso de denuncia de estos casos, ya que puede resultar muy caro para las trabajadoras del hogar. Pudimos ver esto en el caso denunciado anteriormente por Julissa, en el que la trabajadora involucrada en la historia fue amenazada con que los empleadores matarían a su padre si denunciaba la violencia que sufría. Es decir, la denuncia puede afectar negativamente no solo a la trabajadora, sino también a su familia.

En el caso que sucedió con Julissa, ella decidió contárselo a la hija de su jefe acosador, quien creyó en ella, a pesar de no haber actuado en el caso, también coaccionada por el poder y la influencia social de su padre. Sin embargo, tanto la actitud de contarle a una mujer de la convivencia del acosador, como la credulidad de la mujer en relación al caso de acoso denunciado por la trabajadora, no son muy comunes. Las empleadoras, o las hijas de los empleadores, no suelen creer en las denuncias de acoso sexual hechas por las trabajadoras del hogar, como sucedió en el caso de Petra “[...] sufrí acoso de, así... de decir y hacer cosas, como, por ejemplo: caricias. ¡Sí! ¡Yo pasé por esto! Y aunque le dije a mi empleadora, ella no hizo nada”. Según Corossacz (2020), tal incredulidad (o complicidad con el acosador) frente a la situación se debe a la desigualdad entre mujeres de diferentes clases y razas; no hay alianza ni sentimiento de empatía proveniente de las mujeres empleadoras hacia las trabajadoras del hogar, precisamente porque no se creen iguales, al menos hasta cierto punto.

De esta manera, es la palabra deslegitimada de las trabajadoras del hogar contra la palabra irreproachable de un poderoso hombre blanco. Teniendo esto en cuenta, la actitud más común de resistencia de estas mujeres ante tal situación es el autodespedido, es “irse” (Corossacz, 2020). Sobre esto, Petra nos dice: “Muchas veces nos marchamos y no genera derechos. [...] cuando estas cosas pasan, es muy difícil y tenemos que salir de la casa. A muchas de ellas salí por esto, por este tipo de situaciones”. No aceptan esta situación de acoso y la rompen cortando cualquier relación con el jefe acosador. Sin embargo, entre las pérdidas que pueden ocasionar situaciones como estas, la que se manifiesta a nivel material, la pérdida de la fuente de ingresos, es una de las más palpables.

En vista de estas situaciones, lo que resulta muy evidente es la carga de inseguridad laboral que viven estas trabajadoras. No se les garantiza ninguna reparación por el acoso sufrido, ya que es común que ni siquiera logren denunciar y, cuando lo hacen, el fracaso es casi seguro. En el cambio de esta realidad está el potencial de ratificación del C190, además de la creación de leyes por parte de los países para actuar en la prevención, la reparación, el castigo y la eliminación de dicha violencia, también en el contexto del trabajo remunerado del hogar.

Los sindicatos y las organizaciones son fundamentales en este proceso de denuncia y apoyo profesional y político, así como el apoyo entre las propias trabajadoras que comparten formas similares de opresión social. Sin embargo, se ha informado de una gran dificultad para las víctimas en compartir sus historias de acoso y violencia sexual, además de los casos en los que buscan ayuda profesional de abogados/as y/o psicólogos/as. La vergüenza, el miedo, además del temor a ser culpadas por la situación, suelen hacer que estos episodios se mantengan en silencio.

3.6. Recomendación 206 y algunos puntos esenciales para enfrentar el acoso sexual en el ámbito del trabajo remunerado del hogar

Actuando de manera complementaria al Convenio 190, está su Recomendación 206, que tiene como objetivo señalar los medios de implementación del Convenio en los países que lo ratifiquen. R206 opera en el ámbito de la prevención, la reparación y la capacitación en el proceso de enfrentamiento de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y deja clara su posición intolerante ante tal violencia que tiene un carácter de género tan marcado. Por el recorte que se está planteando en esta investigación - el acoso sexual en medio del trabajo remunerado del hogar en América Latina - algunos puntos de la recomendación merecen especial destaque por su potencial de eficiencia en lo propuesto.

En el punto 9 de la R206, reiterando lo que ya señala el CI 90, vemos que se deben tomar medidas específicas para las profesiones más vulnerables a la violencia y el acoso, entre ellas el trabajo remunerado del hogar y las modalidades de trabajo nocturno y del trabajo realizado de forma aislada. El tipo de trabajo que abordamos en esta investigación suele concentrar estas tres formas. Por ejemplo, Petra resaltó que ha trabajado en una casa donde tenía que estar activa hasta altas horas de la noche, porque solo podía acostarse después de que llegara la última persona en la casa y fuera atendida. Los miembros de la familia, especialmente los jóvenes y sus amigos, solían llegar al amanecer y ella tenía que estar disponible para atenderlos.

La mayoría de las veces, el trabajo nocturno en medio de esta actividad es exploratorio y abusivo, pero sigue siendo una realidad en muchos hogares²⁸. Además del hecho de que el trabajo remunerado del hogar ocurre predominantemente de forma aislada, tanto porque la presencia de una sola trabajadora del hogar en la casa es más común, como porque pasan mucho tiempo invisibles a los ojos de las personas fuera de la casa, e incluso de las que viven ahí, ya que estas trabajadoras están obligadas a hacerse invisibles y solo se les permite trabajar en determinadas habitaciones, como dormitorios y salas de estar, cuando no hay nadie presente. Y cuando están en la cocina o en el lavadero, por ejemplo, se encuentran aisladas porque son lugares poco frecuentados por los empleadores. Por tanto, son muchos los aspectos de esta actividad, en la forma precaria en que se desarrolla, que hacen que su práctica sea más susceptible a tal violencia.

■ *Es una aberración lo que sufre una trabajadora del hogar cuando llegan esos momentos en que se siente sola, ¡porque sí! En un hogar estás sola. Estás sujeta a los empleadores, estás disponible para ellos y "¿quién te escuchará?". Así te dicen. (Petra)*

El aislamiento en este caso es más que una condición de trabajo, una modalidad, sino un sentimiento de impotencia, de no tener a nadie a quien recurrir, en caso de que ocurra algo, nadie que siquiera testifique a su favor. Estar a disposición de los empleadores es estar expuesta a sus deseos e intemperies, desprotegida, en ese sentido.

La Recomendación también prevé, en el punto 10, la creación de medidas para combatir el acoso y la violencia en el trabajo específicas para la población migrante, especialmente la población migrante femenina. Teniendo en cuenta que una parte muy importante de los/as

28 Com exceção das(os) cuidadoras(es) de idosos e pessoas com deficiência ou outras formas de trabalho doméstico que essa condição tenha sido acordada entre as partes através de contrato formal, respeitando, é claro, os limites de horas de trabalho permitidos.

CONVENCIÓN 190 TRABAJADORAS DEL HOGAR

trabajadores/as del hogar en el mundo son migrantes, el 17,2%, como se ya mencionó; y la gran mayoría de ellos son mujeres, el 73,4%. Una de las formas de cumplir con esta medida señalada por la Recomendación es la disponibilidad de material informativo y campañas de sensibilización pública en el idioma de estas personas. Es de gran importancia para la categoría que se conciben formas específicas de cuidar a las trabajadoras del hogar migrantes en situaciones como las de amplia violación de derechos.

En cuanto a la aplicación, reparación y asistencia, la R206 establece en el punto 14 que los recursos mencionados en el artículo 10, inciso b) del Convenio deben incluir algunas medidas esenciales, entre las que destacamos: el derecho a dimitir con indemnización; la readmisión; una indemnización apropiada por daños; y órdenes que pongan fin inmediatamente a determinados comportamientos o que se exija la modificación de las políticas o las prácticas. Con respecto al contexto del trabajo remunerado del hogar, estas recomendaciones son preponderantes para que haya cierta seguridad y dignidad en este proceso, sobre todo si observamos cómo ocurre el acoso y la violencia sexual en este entorno y, sobre todo, cuando miramos la principal forma que encuentran estas trabajadoras para poner fin a tales prácticas, que es dejar sus puestos de trabajo. Como se mencionó, estas trabajadoras renuncian a sus puestos de trabajo y no tienen derecho a ninguna indemnización por el daño sufrido, al contrario, se van múltiplemente violadas y agobiadas.

Los mecanismos de presentación de quejas y de resolución de conflictos mencionados en el artículo 10, inciso e) del Convenio, incluyen medidas tales como: tribunales con personal especializado en violencia y acoso por razón de género; asesoramiento y asistencia jurídica para las víctimas; y guías de información son algunas de las acciones propuestas por la R206 que serían esenciales en el desarrollo de la denuncia, que se presenta de forma tan

problemática para las trabajadoras del hogar victimizadas. Desafortunadamente, todo el proceso que cubre la denuncia está envuelto en juegos y relaciones sociales de poder que afectan al sistema judicial, institución que produce y reproduce desigualdades estructurales y, en consecuencia, acaba afectando a las víctimas de violencia de género.

También de acuerdo con el mismo artículo e inciso del Convenio, con respecto a los servicios de recurso y reparación para la integración laboral de las víctimas, hay algunas medidas que quisiéramos destacar: servicio de asesoramiento e información accesible y adecuado; asistencia telefónica disponible las 24 horas; servicios de emergencia; atención y tratamiento médico y apoyo psicológico; centros de crisis, incluidos los centros de acogida; y unidades especializadas de la policía o de agentes especialmente capacitados para ayudar a las víctimas. Todas estas medidas son indispensables, ya que un factor a destacar es la violencia y la revictimización que suelen sufrir las mujeres cuando buscan comisarías de policía para denunciar un caso de acoso o violencia sexual y se enfrentan a un equipo mayoritariamente masculino, que no está preparado para tratar el tema. Milca, a partir de su experiencia sindical, resalta este como uno de los grandes obstáculos para denunciar estos casos.

Los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras del hogar han estado ofreciendo durante mucho tiempo estos servicios de apoyo legal y psicológico a las víctimas, pero, aunque esencial, esta responsabilidad no se puede dejar solo en sus manos. Es necesario que existan políticas públicas, legislación específica y medidas prácticas y eficientes adoptadas por el poder público y que puedan hacer frente adecuadamente a la situación, asumiendo una postura de intolerancia a dicha violencia y la reintegración adecuada de estas mujeres en el mercado laboral y en sus vidas sociales.

4

CAPÍTULO

LÍMITES Y ÉXITOS EN EL PROCESO DE RATIFICACIÓN DEL C190: ORGANIZACIÓN Y LUCHA SINDICAL EN AMÉRICA LATINA

El Convenio 190 de la OIT, junto con su Recomendación 206, no entró en vigor hasta junio de este año, 2021, dos años después de su aprobación, siendo aún bastante reciente. No obstante, aborda temas urgentes para garantizar el trabajo decente, la igualdad de género en el mercado laboral y, también, la protección de los trabajadores contra los riesgos para su integridad que conlleva el avance de la flexibilidad y la precariedad del trabajo y que están cada vez más presentes en la actualidad.

Al tratar específicamente el caso de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, observamos que la ratificación e implementación del C190 es urgente e irremediable. Dadas las condiciones laborales presentadas, solo sería posible implementar plenamente el Convenio 189, que tiene como objetivo el trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras del hogar, si también se implementa el Convenio 190. El C189 ya ha sido ratificado por la mayoría de los países de América del Sur (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Guayana Francesa, Paraguay, Perú y Uruguay), tres países de América Central (Costa Rica, Nicaragua y Panamá) y tres países del Caribe, que es la región donde menos países han ratificado el C189 (Jamaica, Granada y República Dominicana), además de México²⁹.

Así, como se pudo observar, para que el trabajo de estas mujeres sea realmente digno, es necesario que los países de la región se comprometan a enfrentar la realidad de la violencia sexual que estas trabajadoras viven a diario en sus lugares de trabajo. Violencias que, de manera velada, afectan a las trabajadoras del hogar, a menudo de forma brutal y devastadora, y que son ampliamente naturalizadas por la sociedad y las instituciones. No hay trabajo decente bajo violencia y acoso, hay que romper con esta historia basada en las relaciones de colonialidad y extrema desigualdad y poder.

²⁹ THEMIS . GÉNERO, JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. Entre avances y retrocesos en América Latina y el Caribe: Reflexiones sobre la ratificación del C189 de la OIT en Brasil, Colombia y Ecuador.

■ *El trabajo del hogar nunca fue visto como un trabajo real, me parece que este fue el proceso más difícil para las trabajadoras del hogar, lo de ser consideradas en este acuerdo, a pesar de que vivimos violencia, acoso y malos tratos. Por lo tanto, ser considerado en la agenda del proceso de adopción del Convenio 190 fue muy importante y quizás el más complejo para visibilizar los problemas que nos afectan. (Ruth Olate)*

Ruth, representante de CONLACTRAHO, resalta que hasta la inclusión del trabajo remunerado del hogar en el Convenio 190 fue el resultado de mucha lucha, no se dio como algo evidente. A pesar de la situación alarmante de estas trabajadoras, el intento de invisibilizar las condiciones indignas que viven es constante. Además, en la declaración antes mencionada, se toca un punto considerado neurálgico para entender por qué estas trabajadoras se ven constantemente afectadas por el acoso y la violencia sexual: el hecho de que el trabajo del hogar no se considera un trabajo de facto, aunque sea remunerado.

No hay una conciencia socialmente consolidada que establezca que estas mujeres están realizando un trabajo y no una ayuda, una obligación o un acto de amor y cuidado, no son respetadas como trabajadoras, no tienen ese estatus en la sociedad. Dentro de los hogares se las coloca en el limbo, donde no son concebidas como mujeres de la familia ni como profesionales que actúan como trabajadoras del hogar, sino que son vistas y tratadas como mujeres pobres, racializadas y desvalorizadas como individuos y como trabajadoras, vistas como vulnerables y disponible en una concepción servil del trabajo del hogar. Lo que existe es la conciencia socialmente construida de la indignidad de esta actividad, así como de la indignidad de los sujetos que la practican, siguiendo un "orden circular de estigmatización" (Porfirio, 2021, p.70), en el que los sujetos que realizan este tipo de trabajo lo descalifican, precisamente por los estigmas sociales que llevan, al mismo tiempo que el trabajo del hogar, debido a su contenido y origen histórico, descalifica a estos sujetos. "Nosotras, trabajadoras remuneradas del hogar, tenemos que creer que nuestro trabajo es digno. Indignas son las condiciones en las que realizamos nuestro trabajo, pero es un trabajo digno" (Ruth Olate).

4.1. Argentina, Ecuador y Uruguay: las experiencias de lucha en el proceso de ratificación del C190

Muchos factores influyen en la ratificación de los convenios de la OIT por parte de los países miembros; entre ellos, los factores políticos e ideológicos son definidores y pueden facilitar o dificultar mucho este proceso, especialmente con respecto a cómo se lleva a cabo el diálogo entre sindicatos y organizaciones y gobiernos, si los líderes gubernamentales son receptivos a dicho diálogo o no. De los cinco países aquí abordados, solo Ecuador ratificó el C190, Uruguay y Argentina son los otros países de la región que también lo ratificaron. Ruth nos cuenta un poco acerca de cómo ve a estos países y cómo ve este proceso:

■ *Uruguay es un gran ejemplo, ha promovido leyes a favor de las trabajadoras. En el caso de las compañeras ecuatorianas, el trabajo de advocacy previo a la adopción del Convenio fue fundamental. El apoyo conjunto de la mesa donde están presentes ONU Mujeres, mujeres feministas, sindicatos y universidades, fortaleció la demanda de ratificación del Convenio 190. Además, el aprendizaje de la ratificación del Convenio 189 sirvió para definir estrategias de advocacy. En particular, las compañeras enviaron una carta a Relaciones Exteriores para ratificar el Convenio 190, también realizaron campañas de comunicación en las redes sociales para difundir informaciones y la importancia del Convenio.*

Por otro lado, las compañeras de Argentina, a través de la red intersindical de violencia en el mundo del trabajo, recopilaron estadísticas sobre la problemática de cada uno de los sectores a través de investigaciones. Con esta información, comenzaron a incidir en diputados y senadores sobre la importancia de ratificar el Convenio 190 y solicitaron a los parlamentarios que presentaran un proyecto de ley para su ratificación. También realizaron campañas, salidas a la calle y todo lo que pudieron hacer para visibilizar la ratificación, webinars con autoridades, con la OIT y con otras sindicalistas y organizaciones de mujeres. (Ruth Olate)

Según la información sobre el proceso de ratificación del C190 en los tres países sudamericanos, contenida en el “Manual Ilustrado del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206”³⁰, Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar tanto el Convenio 189 como el Convenio 190. En 2011 el país fue reconocido por la OIT como un modelo de buenas prácticas gubernamentales relacionadas con el trabajo remunerado del hogar, como nos cuenta Ruth, el país ha estado tomando medidas ejemplares no solo para América Latina y el Caribe, sino también para el resto del mundo, equiparando los derechos de las trabajadoras del hogar a los de otros profesionales, aumentando significativamente el número de trabajadoras del hogar formalizadas y manteniendo una buena negociación entre trabajadoras, empleadores/as y el gobierno en el consejo salarial. Uruguay había sido gobernado por el Frente Amplio (FA), una coalición entre partidos de izquierda de 2005 a 2020, un gobierno progresista que facilitó en gran medida el diálogo con sindicatos y organizaciones en general, incluso el sindicato de trabajadoras del hogar, lo que generó condiciones favorables para tales logros.

Cuando nos centramos en Ecuador, la creación de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, en 2018, fue fundamental en el proceso de ratificación del C190 en el país. Desde su formación, la Mesa Interinstitucional había estado implementando acciones para que el Convenio fuera aprobado y luego ratificado, la implementación de este tratado internacional es una de sus actuales prioridades. La mesa se compone de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), el Sindicato Nacional Único De Trabajadoras Remuneradas Del Hogar de Ecuador (SINUTRHE) y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL). Además de otras organizaciones internacionales que apoyan la categoría, como ONU Mujeres y Care Ecuador. También contó con la participación de la Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) y, por parte del gobierno, el Ministerio de Trabajo (MDT) y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG). La creación de la mesa se basó en una investigación realizada por Care Ecuador (2018), que corroboró las precarias condiciones laborales de la categoría, además de la realidad de las desigualdades por motivos de raza, clase, género y relaciones coloniales de servidumbre.

³⁵ CONLACTRAHO. Manual Ilustrado del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, 2020.

CONVENCIÓN 190 TRABAJADORAS DEL HOGAR

Los objetivos de la mesa son: 1) Promover los derechos de las trabajadoras del hogar ya establecidos en la Constitución y de conformidad con la normativa vigente; 2) Promover la ratificación y la aplicación de convenios internacionales a favor de las trabajadoras del hogar; 3) Promover mecanismos de diálogo tripartito entre gobierno, empleadores/as y trabajadoras; 4) Fomentar el diálogo y fortalecer las organizaciones de trabajadoras del hogar. La mesa interinstitucional es un espacio para la prevención de la violencia, la rendición de cuentas del Estado, una herramienta de control social por parte de las trabajadoras del hogar, el reconocimiento del trabajo del hogar y del cuidado y la comprensión de la importancia de construir alianzas entre mujeres.

María de UNTHA nos cuenta cómo fue el proceso de ratificación del Convenio 190 en Ecuador y cómo las trabajadoras del hogar actuaron para hacerlo posible:

■ Durante la pandemia promocionamos este Convenio, principalmente en internet, porque no había forma de reunirnos con las autoridades, con los parlamentarios, entonces tenemos proyectos, como la ONG que somos, que ayudaron a fortalecer la organización, entonces las personas que están en la capital, donde los congresistas están haciendo estos lobbys políticos, los buscaron, hablaron por teléfono para que se unieran a las reuniones que hicimos, y luego les contamos nuestros problemas. Nuestra compañera, la secretaria general, también estuvo en Suiza cuando se hizo el Convenio y también vino con esta divulgación. Buscamos otros aliados, otras organizaciones aliadas, sindicatos de otros sectores que también se sumaron a nuestra lucha, realizamos una Mesa Interinstitucional con organizaciones del mismo estado, con el Ministerio de Trabajo, con ONG y con otras organizaciones que defienden los derechos, y con ONU Mujeres. Y ellos, todas



estas organizaciones, hacían el lobby político con los parlamentarios, que son los que tienen que aprobar el Convenio. [...] la gente en las redes sociales también publicó que querían la ratificación del Convenio, para acabar con la violencia, y así fue como logramos la ratificación del Convenio 190.

Este proceso, también lo tuvimos que hacer para el Convenio 189 sobre trabajadores del hogar, así que ya teníamos esa experiencia y también a veces conocemos los procesos, sabemos lo que dice el Convenio. Al principio no sabíamos qué era un Convenio, pero con el C189 de la OIT tuvimos que aprender qué era este proceso, por qué lo queríamos, por qué luchar, qué queríamos alcanzar. Entonces, como ya teníamos todo este conocimiento, buscábamos otras organizaciones de mujeres que se sumaran a esto, dijimos que el Convenio 190 no solo ayuda a las mujeres, sino también a los hombres, que también pueden sufrir violencia, por ejemplo, un empleador puede despedir a un trabajador y decirle que no pagará su salario, eso es violencia. Dijimos que a través de la convención ustedes también van a poder ganar, como hombres, entonces ustedes tienen que sumarse a esta lucha, esto lo dijimos a los parlamentarios, en los sindicatos de hombres, y así se sumaron, agregando ... y nosotras logramos que el Convenio fuera ratificado.

Ahora tenemos que hacer que este gobierno actual, a través de la asamblea, haga leyes a favor de los trabajadores para promover estos derechos. Ahora tenemos un gobierno que está destruyendo todo lo que habíamos logrado, quiere hacer dos códigos de trabajo. En la pandemia hicieron una ley que bajó los salarios de los trabajadores, que los trabajadores podrían ser despedidos con esta medida debido a la pandemia. Así que este último año de pandemia de 2020 fue muy duro para los trabajadores de Ecuador. (María)

En la misma dirección que el discurso de Ruth, María también señala que el esfuerzo de las trabajadoras del hogar organizadas para aliarse con otros frentes de la sociedad, movimientos sociales y organizaciones internacionales fue esencial para el éxito del proceso de ratificación del C190. Las trabajadoras realizaron este proceso de movilización, inclusive, a través de internet, en un momento de intensa cuarentena. Además de la experiencia adquirida con el C189, ya ratificado en el país, y toda la articulación política y social que tuvieron que hacer para garantizarlo, de modo que sus causas se visibilizaran y revirtieran en leyes que las garantizarían mejores condiciones de trabajo. Según María, ahora la lucha es por la implementación del Convenio en un contexto de retrocesos marcados por la pandemia.

En Argentina, que fue el tercer país en ratificar el Convenio, Carmen Britez, representante de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) de Argentina y vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) afirmó que este es un hecho trascendental y que los próximos pasos, a pesar de un largo camino por recorrer, es utilizar el convenio como base para la creación de una ley nacional que proteja a los/as trabajadores/as de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

También según Britez, en Argentina se realizaron acciones por parte de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP) y de la Escuela de Capacitación de UPACP, en cooperación con otras organizaciones que trabajaron en conjunto en la formación de una campaña sobre violencia de género a favor de la ratificación del Convenio 190. Esta campaña incluyó capacitaciones sobre violencia, acoso y masculinidades dirigidas a empleados públicos y trabajadoras del hogar. Tal como informó Ruth, la acción de las mujeres sindicalizadas de diversas categorías fue esencial para la ratificación del C190 y sus articulaciones políticas entre ellas y con otros trabajadores, promoviendo la capacitación y el diálogo sobre el tema, además de la movilización de otras esferas de la sociedad, todas ellas fueron acciones preponderantes en este proceso.

Sobre el tema, más allá de los países de la región que han ratificado el C190, Colombia es el único país entre los cinco abordados aquí que cuenta con una ley nacional (Ley 1010, del 23 de enero de 2006) sobre acoso laboral y que tipifica el concepto. Entre las muchas lagunas y defectos que tiene esta ley, uno de ellos es que no tratar específicamente el acoso sexual en el

medio laboral, ya que parece priorizar el acoso moral. El hecho de que en América Latina y el Caribe no tengamos una legislación expresiva y efectiva sobre el tema es un hecho que dice mucho sobre las desigualdades estructurales imperantes en relación con el género en la región y lo importante que es tener un tratado internacional que sirva como parámetro para que estos países inicien este proceso de enfrentamiento de todo tipo de acoso y violencia en el mundo del trabajo.



Investigadora: ¿Qué cree que tienen en común Brasil, Colombia, Honduras y México, ya que aún no han ratificado el convenio?

Ruth Olate: son países muy machistas y que discriminan a las trabajadoras del hogar. Son sociedades muy violentas con las trabajadoras. Por su parte, Honduras es un país que atraviesa dificultades políticas, entonces el proceso de ratificación del Convenio no será fácil. En la mayoría de los países, los sindicatos de trabajadoras del hogar son muy pequeños, la tasa de sindicalización es muy baja, y en México, por ejemplo, solo existe un sindicato de trabajadoras del hogar. Esto dificulta la promoción de los derechos de las trabajadoras, que a menudo tampoco se tienen en cuenta, siendo invisibles para el Estado y los parlamentarios.

El machismo culturalmente presente en la región ciertamente influye negativamente en el proceso de ratificación del C190, pero nos llama la atención algo señalado por Ruth: la baja asociación de las trabajadoras del hogar en los sindicatos, que las vuelve invisibles para quienes tienen el poder de legislar. La lucha organizada de la categoría tiene el poder de ejercer presión política para que se ratifique el Convenio, aunque no son las únicas interesadas en hacerlo, son uno de los principales sectores afectados por la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Sin embargo, la situación política de los países, como ya se mencionó, también influye en todo este proceso y esta situación suele ser bastante inestable en la región.

4.2. Sindicatos de trabajadoras del hogar: lucha, formación y articulación política

En los tres países de América del Sur que ratificaron el C190, se puede observar que el rol activo de las trabajadoras del hogar organizadas en la articulación con otros sindicatos, grupos políticos y organizaciones fue fundamental para lograr el éxito en la ratificación del Convenio, lo que demuestra cómo la lucha y la habilidad política de estas mujeres les da la capacidad de obtener sus propios derechos y los de otros/as trabajadores/as. Lo que revela, aún más claramente, la importancia de la amplia sindicalización de esta categoría que es tan socialmente vulnerable.

Todos los sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar representados por las entrevistadas toman medidas para prevenir, denunciar y apoyar a las trabajadoras en casos de acoso y violencia sexual. Las formaciones y capacitaciones sobre el tema fueron ampliamente citadas como medidas que empoderan a estas mujeres como categoría para que puedan identificar y nombrar los tipos de violencia que les suceden. Así como el apoyo psicológico y jurídico son otros servicios muy importantes que brindan – y cuando no los tienen disponibles, lo buscan a través de asociaciones.

■ *El sindicato es una escuela en nuestras vidas. Es dentro del sindicato que nos despertamos a toda esta violencia que sufrimos en el trabajo del hogar. ¡Y cuánto necesitamos entender que no somos parte de la familia, que no queremos que nos maltraten, de ninguna manera! Ni en nuestros derechos laborales, ni en nuestros derechos humanos. (Milca Martins)*

Las acciones colectivas tienen un inmenso poder en la construcción de condiciones laborales más favorables para la categoría. Además de la acción política, también hay una acción que causa efectos subjetivos en el proceso de construcción de estas mujeres como individuos capaces de autodefinirse a partir de la identificación con su grupo social, lo que las fortalece y las emancipa. A pesar de toda la explotación, servidumbre y precariedad que experimentan, la resistencia es grande y entre las formas de resistencia que tienen estos trabajadores, la organización política y sindical es la que genera los medios más tangibles de transformación estructural y colectiva.

CONSIDERACIONES FINALES

Con base en lo expuesto en esta investigación, es posible concluir que la realidad de la precariedad de las trabajadoras del hogar se construye a partir de desigualdades de clase, género y raza, lo que genera una imagen de intensas vulnerabilidades sociales. Tales desigualdades son en gran medida responsables de la sumisión de estas mujeres a la violencia y el acoso sexual. Tal violencia de género, que tiene lugar en un contexto altamente jerárquico y marcado por relaciones de poder, hace que el hogar se presente como un espacio de violencia y desigualdades de maneras específicas con aquellas que no forman parte de él, pero que están en este espacio para desempeñar el papel de servir y cuidar.

Un hecho a destacar es que muchas de las trabajadoras entrevistadas cuentan, a través de sus propias historias o las historias de otras trabajadoras, que sufrieron acoso y violencia sexual en los hogares de los empleadores desde una edad temprana, entre la pubertad y la adolescencia. Comenzaron a trabajar desde muy jóvenes y, por lo tanto, estuvieron expuestas a las condiciones a menudo abusivas del trabajo del hogar, muy prematuramente. Una realidad cruel y devastadora para la construcción de estas mujeres como individuos en un período de intenso desarrollo, como la juventud.

La racialización, el hecho de que la mayoría de ellas no sean mujeres blancas, sino afrodescendientes o de origen indígena, influye considerablemente en la forma en que estas trabajadoras viven su trabajo diario y su relación con los/as empleadores/as. Es cierto que cualquier mujer, independientemente de su raza, es objeto de violencia y acoso sexual, el tema de género realmente tiene mucho peso en este sentido, pero no se puede ignorar que el tema racial también tiene mucha relevancia, si consideramos el contexto histórico latinoamericano y caribeño en el que las mujeres esclavizadas eran negras e indígenas. Hubo toda una construcción racista sobre estas mujeres a partir de procesos coloniales, fueron sometidas a una imagen de extrema sexualización y objetivación, no solo por su sexo, sino también por su raza, por lo que son vistas como menos que mujeres, menos que humanos, sino como propiedades.



Las marcas de desigualdad son múltiples y operan de forma interconectada. Si el hecho de ser mujeres y racializadas cuenta, el hecho de que están empobrecidas también, porque la vulnerabilidad económica las pone en un estado de sumisión a situaciones que no necesitarían si tuvieran seguridad financiera. Sin embargo, el hecho de que sean pobres está directamente relacionado con su raza y su género, a fin de cuentas, las mujeres racializadas son la base de la pirámide social, las más desfavorecidas debido a las ideologías que las constituyen como irracionales, sexualizadas, incompetentes e incapaces para el mundo público, lo que les impide alcanzar mejores niveles. Cada categoría de desigualdad produce la otra, co-creando y retroalimentando un ciclo de privación y desventajas que se reflejan en múltiples áreas de la vida social de estas trabajadoras, exponiéndolas a diferentes formas de violencia.

La ratificación e implementación del Convenio 190 y su Recomendación 206 en los países de América Latina y el Caribe desempeña un papel muy importante en la ruptura de estas relaciones de desigualdad en el lugar de trabajo, ya que representa una gran herramienta para que las instituciones públicas de estos países se basen en el proceso de erradicación de este tipo de violencia en este ámbito social. El Convenio formaliza el reconocimiento internacional de que el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no son aceptables y no pueden existir en un entorno laboral que pretende ser mínimamente ético y humano. La lucha feminista y laboral dio un gran paso en el centenario de la Organización Internacional del Trabajo.

Desde los países de la región que ya han ratificado el Convenio I 90, se pudo observar el papel relevante de los sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar y la fuerza de sus alianzas con otras organizaciones políticas y sindicales, además del movimiento de mujeres y otros organismos sociales. Sus habilidades de articulación y la experiencia adquirida con el proceso de ratificación del C I 89 sirvieron para avanzar aún más. Sin embargo, aún existe el desafío de ratificar el Convenio I 90 en todos los países de América Latina y el Caribe, siendo los próximos pasos su implementación práctica y la tomada de medidas para que se elaboren políticas públicas y leyes que no sean como “predicar en el desierto”, como nos dice Petra. Es necesario buscar formas institucionales para que estas no sean como algunas de esas leyes que los hombres de poder no cumplen y no son castigados por ello, sino que exista un compromiso y cambio estructural para la erradicación de estas violencias.

Para las trabajadoras del hogar es fundamental que todos los países latinoamericanos ratifiquen el C I 89 y el C I 90. Pero es de suma importancia que los países que ya han ratificado el C I 89 ratifiquen el C I 90 lo antes posible, ya que son complementarios, si tenemos en cuenta la realidad de estas mujeres. No hay derechos laborales sin derechos humanos y no hay trabajo decente, ni relaciones humanas, bajo violencia. Sin embargo, para ello, es necesario que el trabajo del hogar se considere primero un trabajo de facto, además de que la violencia en medio del trabajo se considere inaceptable. Por eso es necesario el compromiso de estos países para actuar al respecto.

RECOMENDACIONES

Con base en lo que se ha discutido, señalamos algunos caminos que se pueden seguir para remediar los problemas destacados:

- 1** Asegurar que las trabajadoras remuneradas del hogar reciban asistencia económica del gobierno durante los períodos de pandemia y cuarentena por un monto de al menos un salario mínimo.
- 2** Amplia ratificación e implementación del Convenio 190 y su Recomendación 206 en todos los países de América Latina y el Caribe.
- 3** Desarrollar políticas públicas orientadas a erradicar el acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta aspectos de desigualdad de género, raza y clase.
- 4** Desarrollar políticas públicas para concienciar que el trabajo del hogar, tanto remunerado como no remunerado, es un trabajo de facto.
- 5** Impulsar la amplia formalización de la categoría.
- 6** Fomentar la organización política y la sindicalización de las trabajadoras del hogar en sus respectivos países, además de fortalecer la organización a nivel regional.
- 7** Implementar, de forma adecuada, una inspección laboral en los hogares donde haya trabajadoras del hogar.
- 8** Desarrollar formas de hacer que el proceso de denuncia de violencia y acoso sexual sea más justo, a través de instituciones legales y un equipo preparado para atender a las trabajadoras victimizadas.





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCIARI, Louisa; BRITEZ, Juana del Carmen; PÉREZ, Andrea dela Carmen Morales. Right to health, right to live: domestic workers facing the COVID-19 crisis in Latin America, *Gender & Development*, 29:1, 11-33. 2021.

CANO, Ignácio. Nas trincheiras do método: o ensino da metodologia das Ciências Sociais no Brasil. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 14, nº: 31, p. 94-119.

CARE. 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.

CARE. Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador, 2018.

CARE. Entrelazando voces por la dignidad: trabajo remunerado del hogar en Medellín, 2020.

CEPAL. Trabalhadoras domésticas remuneradas na América Latina e no Caribe frente à crise do Covid-19, 2020.

CEPAL. Informe especial Covid-19. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, 2021.

COLLINS, Patrícia Hill. Aprendendo com a Outsider Within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Revista Sociedade e Estado – Volume 31 Número 1* janeiro/abril 2016.

COLLINS, Patrícia Hill & BILGE, Sirma. Interseccionalidade. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONLACTRAHO. Manual ilustrado sobre a Convenção 190 da OIT e sua Recomendação 206, 2020.

COROSSACZ, Valeria R. Assédio Sexual no Emprego Doméstico, Z Cultural: Revista do Programa Avançado de Cultura Contemporânea 15(2), 2020. In: <http://revistazcultural.pacc.ufrj.br/assediosexual-no-emprego-domestico/>. Acesso em: set. de 2021.

COROSSACZ, Valeria R. Abuso sexual no emprego doméstico no Rio de Janeiro: a imbricação das relações de classe, gênero e “raça”. Temporalis, Brasília (DF), ano 14, n. 28, p. 299-324, jul./dez. 2014.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. Revista Estudos Feministas, Florianópolis (SC). 10(1), p. 171-188, 2002

DAVIS, Ângela. Mulher, raça e classe. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEVULSKY. Colorismo. São Paulo: Jandaíra, 2021.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, São Paulo, p. 223-244, 1984.

HIRATA, Helena & KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez, 2007.



HIRATA, Helena. Gênero, Raça e Classe: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, revista de sociologia da USP, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOOKS, bell. Intelectuais negras. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis (SC), v. 3, n. 2, p. 464-478, 2. sem. 1995.

IPEA. As mulheres negras no trabalho doméstico remunerado, 2011. In: http://desafios.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2684:catid=28&Itemid=23. Acesso em: setembro, 2021.

MONTICELLI, Thays Almeida. Diaristas, afeto e escolha: Resignificações no trabalho doméstico remunerado. Dissertação de mestrado em Sociologia. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 169p., 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Situación del trabajo doméstico remunerado em América Latina, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection International Labour Office. Geneva: ILO, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Panorama Laboral 2019. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

PORFÍRIO, Tamis. A cor das empregadas. A invisibilidade racial no debate do trabalho doméstico remunerado. Belo Horizonte: Letramento; Temporada, 2021.

ROBERTS, Doroty. Spiritual and Menial Housework. Faculty Scholarship, Valdosta (GA), p. 51 - 80, 1997. Disponível em: http://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/1282 acesso em: set. 2021.

THEMIS- GÊNERO, JUSTIÇA E DIREITOS HUMANOS. Entre avanços e retrocessos na América Latina: reflexões sobre a ratificação da C189 da OIT no Brasil, Colômbia e Equador. Porto Alegre, RS :Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos, 2021.

XAVIER, Giovana. Entre personagens. Tipologias e rótulos da “diferença”: a mulher escrava na ficção do Rio de Janeiro no século XIX. In: XAVIER, Giovana; FARIAS, Juliana Barreto; GOMES, Flávio (orgs.). Mulheres negras no Brasil escravista e do pós-emancipação. São Paulo: Selo Negro, 2012.

