



PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO

Términos de referencia Consultoría

Desarrollo de un estudio de conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) presentes en la sociedad civil en cuanto a la valoración de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH), en su labor.

Cofinanciamiento: Agencia Francesa de Desarrollo
Implementación: Bien Humano — Colombia
THEMIS — Brasil
CARE Ecuador

1. ANTECEDENTES

Las mujeres de Brasil, Colombia y Ecuador enfrentan situaciones evidentes de desigualdad, exclusión y opresión, agravadas por las condiciones económicas, sociales y políticas. Persiste en el continente una cultura machista y patriarcal donde las mujeres, pese a los avances en los marcos legales, aún no disfrutan del pleno ejercicio de sus derechos.

En América Latina hay 19 millones de trabajadoras que desempeñan sus actividades remuneradas en hogares privados —representan alrededor del 7% de la ocupación urbana regional (OIT, 2012)—. Según la OIT, en América Latina se encuentra el 37% del trabajo doméstico en el mundo y es un fenómeno eminentemente femenino y urbano: las mujeres son alrededor de 95% de su fuerza laboral doméstica. Y no solo es una ocupación básicamente femenina, sino que, además, desde el punto de vista cuantitativo, es la más importante para las mujeres de la región: el 15,3% de ellas se desempeña como trabajadora doméstica remunerada.

Detrás de esta actividad es frecuente no solo la afectación de los derechos laborales, sino además la violación de derechos humanos, la violencia en todas sus formas y la trata de personas. Ocho de cada diez trabajadoras del hogar en la región afirman haber sido víctimas de algún tipo de violencia al ejercer su trabajo. En la mayoría de estos países, el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y con un entorno de mayor exclusión social (OIT, 2011). El trabajo doméstico conlleva ingresos bajos y ha sido fundamental en la región para facilitar la inserción laboral de muchas mujeres de sectores de ingresos medios y altos, que contratan apoyo doméstico ante la insuficiencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia en sus países.

A pesar del inmenso aporte que hacen las TRH al cuidar de millones de familias en América Latina, el salario promedio oscila entre los 100 y 178 dólares al mes, menos de la mitad de lo que se necesita para cubrir el costo de la canasta familiar básica en la región (680 dólares). En el caso del TRH, hasta 2013, la tasa de informalidad bordeaba el 77,5% (OIT, 2012). La mayoría no están afiliadas al seguro social ni protegidas por el Código del Trabajo vigente en su país. En el caso de las mujeres desempleadas o subempleadas, aquellas que están en mayor riesgo de ver afectados sus derechos humanos son las mujeres refugiadas o migrantes; en América Latina las TRH representan hasta el 60% de los migrantes internos y transfronterizos. A nivel interno, es común que las mujeres indígenas y afrodescendientes migren a las grandes ciudades en busca de trabajo y otras oportunidades de desarrollo personal y social.

De acuerdo con la OIT (2014) en **Ecuador** el total de población femenina empleada en el trabajo doméstico corresponde al 9,6% de su población. Este porcentaje es aún mayor si se



incluyen las trabajadoras por hora o por día, las trabajadoras no registradas, las migrantes indocumentadas y las niñas que realizan trabajo doméstico infantil. Esto se refleja en la tasa de informalidad que es del 72,2% (SIAL-OIT con base en la Encuesta de Empleo, Desempleo, Subempleo (2012). En **Colombia** las mujeres ocupadas son el 41,2% de la población económicamente activa y el 7,8% de ellas se dedica al trabajo doméstico, el que se encuentra entre los trabajos más desvalorizados. La situación de las TRH se agrava cuando se analiza la situación colombiana cruzada por los desplazamientos forzosos, especialmente de las mujeres del área rural, jefas de hogar que han quedado solas como resultado de la guerra y que tienen que migrar a la ciudad para poder sostener a sus familias (OIT, 2014). En **Brasil** el trabajo doméstico es la principal fuente de empleo entre las mujeres en situación de vulnerabilidad representando el 14,6% de los empleos formales. Hay siete millones de TRH (Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística, IBGE, 2017) de las cuales el 70% son negras, pardas y mestizas, con baja escolaridad (el 52% no completaron la enseñanza fundamental) (OIT/IPEA 2018). Los datos más recientes de la encuesta nacional por muestra de domicilios continuados (Pnad Continua / IBGE), apuntan que el mercado de trabajo brasileño continúa deteriorándose y los empleos precarizados se vuelven la regla general. Actualmente, cinco millones de TRH están en la informalidad (Pnad 2018), o sea, casi el 70% de las empleadas.

El proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo busca contribuir a mejorar la situación de las TRH en Ecuador, Colombia y Brasil con el fortalecimiento de sus organizaciones y poniendo en práctica la autogestión organizativa mediante el negocio social que les permita conseguir sostenibilidad económica para fortalecer sus procesos de formación en derechos e incidencia política a nivel local, nacional y regional. Con este proyecto, las TRH tendrán la oportunidad de profesionalizar sus servicios y dar pasos concretos para renegociar condiciones laborales desde criterios más justos e igualitarios, además de fortalecer su autonomía organizativa reinvertiendo los ingresos de su negocio según sus propios intereses y agendas.

El carácter regional de esta iniciativa permitirá impulsar intercambios de aprendizajes y experiencias y fortalecer el marco de alianzas de las organizaciones socias a nivel nacional y regional. De este proyecto resultará un modelo de gestión y de formación replicable para avanzar los derechos humanos y laborales de las TRH en la región. Para implementar el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo se ha generado un asocio entre tres organizaciones: Bien Humano-Colombia, THEMIS-Brasil y CARE Ecuador, cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo. Este proyecto busca contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, Agenda 2030: Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5) / Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico (meta 8.8).

Esta consultoría busca levantar información de base sobre CAP de los empleadores/as y ciudadanía en general respecto al TRH y a las personas que lo ejercen. El estudio es un acercamiento a las percepciones socioculturales que alimentan prácticas y actitudes para limitar o apoyar el goce de los derechos de las TRH.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Identificar los Conocimientos Actitudes y Prácticas individuales y colectivas presentes en la ciudadanía las y los empleadores y las trabajadoras respecto al Trabajo Remunerado del Hogar, los derechos y las condiciones laborales de las TRH en Ecuador.

2.2 Específicos



- Conocer los CAP respecto a los derechos humanos, laborales y de seguridad social para las TRH y que impactan en su vida y de sus familias.
- Determinar los CAP de los/las empleadoras sobre Trabajo Remunerado del Hogar, los roles, obligaciones y los derechos de las trabajadoras.
- Analizar las percepciones/representaciones sociales de la ciudadanía (organizaciones de mujeres etc.) con relación a la división sexual del trabajo (valores, significados, estereotipos y jerarquías), importancia del TRH y los derechos de las trabajadoras, y el impacto económico del TRH para la sociedad.

3. ENFOQUES

En el desarrollo de la consultoría se considerarán los enfoques de género, derechos humanos y trabajo decente:

De género

Es el marco de análisis para determinar las diferencias, desigualdades y jerarquías entre hombres y mujeres en el uso del poder, los recursos, los beneficios, y para identificar, evaluar y cuestionar la discriminación y la desigualdad como factores de exclusión de las mujeres, que pretenden justificarse en las diferencias biológicas, extendiéndolas al campo de lo simbólico.¹

Además, permite analizar el impacto diferenciado que las instituciones, las constituciones, las leyes, la actuación de las autoridades y las prácticas sociales tienen sobre las vidas de las mujeres y los hombres. Asumiendo el género en su opción política, este enfoque permite evidenciar que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres forman una dimensión integral que no reproduce ni perpetúa la desigualdad entre ambos.²

De derechos humanos

Los derechos humanos son una teoría de la justicia; es decir, una propuesta ideal de ordenación social que ofrece respuestas a los principales problemas de la convivencia humana en sociedad. Actúan como parámetro ético para juzgar la legitimidad de las instituciones, de las constituciones y las leyes y la actuación de las autoridades.³

- La finalidad de este enfoque es “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo”.⁴
- Para el proyecto emancipatorio de las mujeres, los derechos humanos son una herramienta importante para lograr el reconocimiento de la igualdad y de su autonomía.
- Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el contexto de la creación de la ONU, las mujeres organizadas reiniciaron un proceso de reivindicación de sus derechos como

¹ CMP Flora Tristán (2005) *Glosario de Derechos Humanos, Género, Políticas Públicas y Salud Sexual y Reproductiva*, Editorial Línea Andina SAC, Lima, p. 40.

² www.un-instraw.org/es/Glosario/All-4html?page=1

³ González Amuchástegui, Jesús, *Autonomía, dignidad y ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, p. 32.

⁴ Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Preguntas Frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo*, Naciones Unidas, New York y Ginebra, 2006, p. 15. www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf



humanas. Fue la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) el primer instrumento que planteó la igualdad de derechos y condenó la discriminación contra la mujer.

De trabajo decente

- Se toma en cuenta el concepto de Trabajo Decente definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un “trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de garantizar una vida digna”.
- El trabajo decente es una condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar la gobernabilidad democrática y el desarrollo sostenible. El elemento central del concepto de trabajo decente es la igualdad de oportunidades y de trato y el combate a todas las formas de discriminación, especialmente de clase, género, raza/etnia y generacional.
- Trata de la igualdad de reconocimiento y de la posibilidad de que las mujeres, las /los negros, indígenas y otros grupos discriminados pueden optar y asumir el control sobre sus propias vidas. El trabajo decente se refiere a las capacidades personales para competir en el mercado, mantenerse al día con las nuevas tecnologías y preservar su salud, física y mental.⁵

4. METODOLOGÍA

La presente consultoría busca diseñar e implementar un estudio CAP, como línea de base. La información que arroje será insumo para el diseño de la estrategia de comunicación del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo en el Ecuador

El proceso metodológico se alinearán a los enfoques propuestos; en los encuentros con los diferentes actores se utilizarán herramientas metodológicas de la educación para adultos; la investigación incluirá las siguientes variables de investigación, que se aplicarán a la población objetivo del estudio, con las adaptaciones que correspondan:

- Normativa y legislación internacional y nacional: niveles de conocimiento de todos los y las entrevistadas sobre los marcos normativos laborales (Convenio 189, Código de Trabajo y Reforma del Código de Trabajo, previamente se hará una revisión documental de las mejores prácticas y lecciones aprendidas sobre garantía de derechos a las TRH).
- Conocimientos sobre derechos y obligaciones laborales de las TRH. La investigación cualitativa se centrará en los conocimientos, actitudes y prácticas de la población consultada; en conjunto con las o los consultores se determinará los principales aspectos a recabar, por ejemplo: horarios, pagos mínimos, prestaciones, etc.
- Conocimientos y representaciones sociales sobre la importancia del TRH y la división sexual del trabajo. Se incorporarán preguntas relacionadas a roles y responsabilidades de género en el TRH.

⁵ Abramo, Laís. *Una década de promoción de trabajo decente en Brasil: una estrategia de acción basada en el diálogo social*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2015.



- El diseño metodológico de la investigación cualitativa será desarrollado llevando en consideración los siguientes aspectos:
 - La representatividad cultural, étnica, presencia de personas nacionales y en movilidad humana y cobertura geográfica del proyecto en ciudades con mayor porcentaje de TRH.
 - La utilización de técnicas como: entrevistas semi-estructuradas, grupos focales y observación simple/participativa y otras que se propongan desde la consultoría.
 - El análisis integrado de los datos cualitativos puede ser realizada mediante técnicas propuestas por el consultor (softwares e otros).
 - La utilización de medios remotos para levantamiento de información de base como por ejemplo encuestas en-línea, entrevistas vía telefónica, entre otros.
- La investigación se sustentará en una exhaustiva revisión bibliográfica de la realidad del TRH a nivel nacional y de América Latina.

Al inicio de la consultoría se realizará un taller de discusión de las principales variables de investigación y sus indicadores propuestos por el/la consultor contratado/a, para luego proceder al diseño de los instrumentos de recopilación de información y las técnicas correspondientes de levantado de información. El proceso metodológico se alinearán a los enfoques propuestos, en los encuentros con los diferentes actores (trabajadoras y sus hogares, empleadores y ciudadanía).

Área geográfica

La selección de las áreas identificadas para levantar la información será definida en conjunto con las lideresas de los sindicatos de TRH y socios de CARE, quienes acompañarán el proceso; teniendo como antecedente el estudio realizado en el 2018 por CARE sobre “El estado de Situación del trabajo Remunerado del Hogar”, donde se menciona que, el trabajo remunerado del hogar se concentra en mayor número en las provincias de Guayas, Pichincha, Esmeraldas y Manabí.

La investigación considerará:

- a) Caracterización de actores, (género, edad, nivel socioeconómico, nivel educacional, y otros.) percepción de riesgos laborales y comportamientos frente al TRH;
- b) Evaluación de conocimientos, comportamientos sociales, representaciones sociales y culturales, ante TRH;
- c) Cambios de actitud/comportamiento/prácticas adoptadas por la comunidad influenciados por el conocimiento de normativas vigentes.
- d) La muestra incluirá a las y los empleadores que tienen formalizadas a sus TRH y a empleadores que no han formalizado su relación laboral.
- e) El análisis exhaustivo de los datos nacionales disponibles, desde el punto de vista del trabajo decente, tomando en cuenta los avances y retrocesos desde la adopción del Convenio 189.

5. PRODUCTOS



A través de la presente consultoría se elaborarán los siguientes productos:

Producto	Tiempo entrega
<p>P1: Propuesta metodológica, Definición de criterios metodológicos/cálculo y selección de las muestras y de herramientas del estudio, cronograma, estructura del documento, validadas por el equipo técnico.</p> <p>En términos amplios debería considerarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Índice de informe final de la investigación. 2. Revisión bibliográfica sobre análisis situacional y contextual del TRH y mejores prácticas en relación a la garantía de derechos. 3. Definición de criterios metodológicos/Cálculo, selección de la muestra en Ecuador, caracterización. 4. Construcción de técnicas e instrumentos de investigación (Entrevistas semi-estructuradas y grupos focales) 5. Lista preliminar de personas a entrevistar (Líderes de opinión) 6. Validación de técnicas e instrumentos de investigación con apoyo de expertos (Entrevistas y grupos focales). 	18 al 31 julio 2019
<p>Levantamiento de información.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de metodología e instrumentos validados. 2. Análisis de datos e identificación de resultados. 3. Conclusiones 	1 de agosto al 30 de septiembre 2019.
<p>P2: Documento de revisión de información secundaria y el análisis cualitativo.</p>	1 al 7 octubre 2019
<p>P3: Primer borrador de estudio CAP con información cuantitativa y cualitativa. Validación, con sindicatos y equipo técnico del proyecto, que permita analizar el impacto diferenciado que las instituciones, las constituciones, las leyes, la actuación de las autoridades y las prácticas sociales tienen sobre las vidas de las mujeres y los hombres. Asumiendo el género en su opción política, este enfoque permite evidenciar que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres formen una dimensión integral con la finalidad de que la desigualdad entre ambos no sea reproducida ni perpetuada.⁶</p>	8 a 11 de octubre 2019
<p>P4: Informe semifinal del Estudio CAP sobre TRH en Ecuador (versión final), con resumen ejecutivo.</p> <p>Informe final, con resumen ejecutivo de no más de seis páginas</p> <p>Presentación PPT de síntesis del Estudio.</p>	18-octubre -2019

6. ACTIVIDADES

⁶ www.un-instraw.org/es/Glosario/All-4html?page=1



1. Realizar la metodología del estudio: sus etapas, sustento descriptivo, definición de objetivos, elaboración de instrumentos (guiones para las entrevistas y grupos focales), etc.
2. Revisar documentación bibliográfica.
3. Revisar las bases de datos disponibles.
4. Recolectar información en las instituciones y gremios sindicales.
5. Recolección de información.
6. Procesar, analizar y sistematizar la información.
7. Reuniones periódicas con el equipo técnico para aportes y revisión de avances.
8. Informes periódicos de avance.
9. Informe final.

7. PERFIL DEL EQUIPO REQUERIDO

En investigaciones y estudios

Nivel académico:

Estudios de cuarto nivel en Derecho, Ciencias Sociales, Antropología, Derechos humanos, Género o afines.

Experiencia general:

Experiencia laboral certificada mínima de cinco (5) años en investigaciones y estudios.

Experiencia específica:

- Formación, conocimientos y experiencia de trabajo en elaboración de estudios CAP.
- Conocimiento metodológico y estadístico de análisis de datos sociales.
- Manejo de herramientas informáticas para procesar información.
- Manejo de metodologías de levantamiento de información.
- Experiencia en levantamiento de información, aplicando metodologías con niñas y adolescentes.
- Capacidad de trabajo en equipo.

8. TIEMPO DE CONSULTORÍA

Cuatro meses de julio a octubre 2019

9. LUGAR DE TRABAJO

El levantamiento de información se realizará a nivel nacional, los grupos focales serán en Guayas, Pichincha y Esmeraldas. Y de forma remota en las provincias de: Cañar, Carchi, Imbabura y Manabí

10. ADMINISTRADOR DEL CONTRATO

El acompañamiento se realizará a través de un comité técnico conformado para el efecto.

Comunicación y coordinación del Equipo de consultoría con CARE

Adicionalmente, el/la consultor/a responsable participará en reuniones periódicas de análisis y debate con el equipo técnico del proyecto, y con otros actores contraparte. Los instrumentos y metodologías que se establezcan para el estudio serán validados y aprobados por el equipo técnico y lideresas de los sindicatos de TRH, será entregados como anexos del informe



final. El seguimiento y avance de la consultoría estará a cargo del oficial del proyecto en cada país, en estrecha intercomunicación con la Coordinación Regional del Proyecto.

11. TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN

Se firmarán contratos por prestación de servicios profesionales. El proceso completo del estudio CAP se extenderá desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre de 2019, culminando con la aprobación del quinto producto y emitiendo el segundo pago.

12. CONDICIONES DE PAGO

El pago de la consultoría se la realizará por producto, según la siguiente distribución:

- Producto 1 y 2: El 40%.
- Productos 3: 30%.
- Productos 4: 30 %.

13. COORDINACIÓN

La consultoría coordinará directamente con Comité Técnico constituido Alexandra Moncada Carolina Mancheno, Nubia Zambrano, Johanna Aguirre y una representante de la UNTHA.

14. LUGAR PARA LA ENTREGA DE LA PROPUESTA

La persona o empresa interesada entregará vía mail al siguiente correo electrónico: ecu.care@care.org, hasta el 15 julio de 2019.

Nota: Solamente los/as candidatos/as preseleccionados/as serán contactados/as.

15. POLITICAS A APLICAR

Elaborado por:	Ada Zambrano Nubia Zambrano		
Aportes	Johanna Aguirre, Mónica Tobar – CARE Ecuador Alejandra Gavilánez – Proyectos Regional MDT		
Revisión	Marina Olgier		