



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



## Créditos y Agradecimientos

### Presidente de la República

Guillermo Lasso Mendoza

### Directora Técnica (E)

Cecilia Manzo Zamora

Este documento se lo elaboró en la gestión de Nelly Jácome Villalva, ex Secretaria Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Alexandra Andrade Ayuca, ex Directora Técnica.

### Representante CARE Ecuador

Alexandra Moncada

### Gerente Calidad Programática

Mónica Tobar

### Secretaria General de la Unión de Trabajadoras del Hogar y Afines UNTHA

Lenny Quiroz

### Equipo Técnico

Gloria Minango  
Lidia García  
Daphne Villena  
Paola Mera  
Johanna Aguirre

Este Manual se basa en el Manual Ilustrado del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 realizado por CARE LAC, en el marco del Programa Iguales Valores Iguales Derechos y de la CONLACTRAHO

© CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO  
Av. 12 de Octubre N24-41 y Calle Foch.

www.igualdadgenero.gob.ec

**Distribución gratuita, prohibida su venta**

### Manual ilustrado del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 (2021)

#### Secretariado

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

#### María del Carmen Cruz

Secretaria General CONLACTRAHO  
Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) (Costa Rica)

#### Lenny Quiroz

Secretaria de Finanzas CONLACTRAHO  
UNTHA (Ecuador)

#### Maria Noeli Dos Santos

Secretaria de Derechos Humanos  
CONLACTRAHO  
FENATRAD (Brasil)

#### Petra Hermillo

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

#### Prima Osca

Secretaria de Asuntos Internacionales  
CONLACTRAHO  
FENATRAHOB (Bolivia)

#### Ruth Olate

Secretaria de Organización  
CONLACTRAHO  
SINTRACAP (Chile)

#### Susana Ovillo

Secretaria de Fiscalización  
CONLACTRAHO  
SINPECAF (Argentina)

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

#### Uruguay:

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

#### Argentina:

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

#### Ecuador:

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

### CARE - América Latina y El Caribe

#### Tatiana Bertolucci

Directora Regional

#### Ada Zambrano

Directora Adjunta Calidad Programática e Impacto

#### Julieta Hernández

Coordinadora Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos

#### Astrid Morales

Oficial de Comunicación Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos

#### Nubia Zambrano

Coordinadora Regional Proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo

#### Alejandra Gavilanes

Asesora Negocio Social, Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo

#### Investigación y Redacción:

Astrid Morales

#### Revisión de Textos:

Julieta Hernández, Ada Zambrano y Nubia Zambrano

#### Diagramación:

Equipo de Conik Studio

#### Dirección de arte:

Andrea de la Paz

#### Ilustración, diseño y diagramación:

Karen Soto

#### Ilustración:

Scarleth Amaya

### Aportes y reconocimientos a las organizaciones afiliadas:

Este documento recoge los aportes, vivencias y experiencias de las dirigentes y trabajadoras remuneradas del hogar de los sindicatos y organizaciones de mujeres que conforman CONLACTRAHO, quienes desde junio 2020 han conformado un espacio virtual de reflexión política sobre sus derechos, contextos y realidades, y sobre cómo la pandemia COVID19 ha impactado sus vidas, por la pérdida de empleos, el confinamiento forzoso y el aumento de la violencia en este contexto.

Desde este espacio surge surge la idea de crear un Manual Ilustrado sobre el Convenio 190 de la OIT y su Recomendación No. 206, que nos permita profundizar en el marco de protección de nuestro derecho a una vida libre de violencia y acoso en el trabajo y exigir su cumplimiento a empleadoras, empleadores y tomadores de decisión pública.

---

El Manual Capítulo Ecuador es elaborado en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo – MDT – en asocio entre: Fundación Bien Humano-, UTRASD, Escuela Nacional Sindical ESN-Colombia; Themis-, FENATRAD (Brasil) y CARE Ecuador–, UNTHA (ECUADOR), cofinanciado por la CARE LAC, CARE FRANCIA y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).

Esta publicación ha sido co-financiada por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE USA y CARE LAC. Su contenido es responsabilidad exclusiva de CARE Ecuador y CARE LAC y en ningún caso, debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa Desarrollo, CARE USA.



## PRESENTACIÓN CNIG

El artículo 1 de la Constitución de la República indica que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia. En su texto, nuestra norma jurídica suprema recoge una serie de principios y derechos que han sido reivindicados producto de las luchas sociales, como la igualdad y no discriminación; el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual; el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; el derecho al trabajo; y la prohibición de toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole en el mismo, entre otros. Sin embargo, a diario nos enfrentamos con situaciones que por acciones u omisiones, ponen en peligro o vulneran estos y otros derechos contenidos en la Constitución y en instrumentos internacionales de derechos humanos.

Desde el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), como mecanismo especializado del Estado responsable de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y personas LGBTI+, consagrados en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, hemos emprendido esfuerzos con instituciones, organizaciones y sociedad civil, para poner fin a toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres y personas LGBTI+.

En esta ocasión, como institución que coordina la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, nos sumamos a este esfuerzo para la construcción y difusión del Manual Ilustrado del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y se Recomendación 206, con el fin de que estos instrumentos internacionales y otros relacionados que han sido ratificados por el Estado ecuatoriano, no se queden en papel, y que los derechos se efectivicen, asumiendo desde el Estado nuestras obligaciones internacionales en la materia, y nuestra responsabilidad por prevenir y erradicar toda forma de violencia la que incluye la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Esperamos que este Manual sea de utilidad para conocer más sobre nuestros derechos, para identificar situaciones de violencia y acoso que podemos estar atravesando y denunciarlas, para empoderarnos de nuestros derechos y exigirlos, para dejar de invisibilizar y homogenizar a nosotras y nuestras historias, y para que todas las instituciones responsables actúen en la prevención, atención, protección y reparación integral, que incluye la garantía de no repetición de la violaciones a nuestros derechos.

Por nuestras ancestras, que con su lucha y reivindicaciones han transformado realidades y conquistado derechos, por las compañeras con quienes luchamos a diario por nuestros derechos y por las generaciones que vienen, para que un día podamos alcanzar la igualdad y no discriminación en razón de género y podamos decir que Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia para las mujeres.

Consejo Nacional  
para la Igualdad  
de Género





## PRESENTACIÓN CARE

CARE es una organización internacional de la sociedad civil, con presencia en más de 90 países del mundo, y está presente en Ecuador desde 1962. Nuestra misión es salvar vidas, vencer la pobreza y alcanzar la justicia social, a través el goce de derechos y dignidad de todas las personas.

A través del Programa Igual Valor, Iguales Derechos, CARE América Latina y El Caribe, CARE y sus socios promueven los derechos humanos y laborales de millones de trabajadoras remuneradas del hogar del continente. Acompaña y colabora con las iniciativas y agendas políticas de transformación de las organizaciones y movimientos de trabajadoras remuneradas del hogar, con un enfoque de largo plazo.

El Trabajo Remunerado del Hogar resulta ser una de las ocupaciones laborales que se realiza en condiciones sociales y económicas altamente desiguales. En el país este tipo de trabajo ha estado marcado por relaciones patriarcales, machistas y violentas, así como por la discriminación y segregación social, étnica, económica y xenófoba que aún persiste. La violencia basada en género, es un fenómeno que afecta de manera desproporcionada a las mujeres trabajadoras del hogar.

Según, un estudio realizado por CARE en el año 2020 sobre la Situación de las Trabajadoras remuneradas en el Ecuador, indica que, mientras el 65% de las mujeres del país reportaron cualquier forma de violencia contra ellas, el porcentaje en el caso de las TRH subió nueve puntos porcentajes, es decir que el 74%, la violencia física y psicológica es la más recurrente. Es así como es frecuente la condición de informalidad laboral de las TRH, situación que “facilita” el irrespeto de los derechos además de prácticas de abuso laboral, violencia de género y acoso sexual en los espacios de trabajo, reflejando diversas formas de discriminación, diferencias sociales e incluso violencia, prevaleciendo las relaciones de servidumbre y dominación

Es por ello que celebramos la labor los sindicatos de trabajadoras remuneradas en el Ecuador, la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar liderada por el Consejo Nacional de Igualdad de Género, para la elaboración de este Manual Ilustrado del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación 206. Esta herramienta permitirá que más trabajadoras remuneradas del hogar y sus organizaciones tengan

conocimiento pleno de este instrumento internacional que fue ratificado en Ecuador en enero de 2021 para la exigibilidad de sus derechos a un mundo libre de violencia y acoso en el lugar de trabajo. También servirá para el impulso del urgente diálogo social que se requiere, hacia un mayor reconocimiento y protección de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar y de sus aportes a la economía del país.

**Monica Tobar**

Gerente Programática y de  
Movilización de Recursos,  
CARE Ecuador





## ÍNDICE

Introducción .....	19
<b>Capítulo 1</b> .....	20
Manual Ilustrado del Convenio 190 OIT y su Recomendación 206 .....	20
Convenio 190 de la OIT .....	21
Recomendación 206 de la OIT .....	43
<b>Capítulo 2</b> .....	56
Proceso y acciones de incidencia para la Ratificación del Convenio 190 de la OIT en Ecuador .....	56
<b>Bibliografía</b> .....	70



## INTRODUCCIÓN

Las situaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo no solo evidencian relaciones desiguales y de desventaja, por razones de género en el mercado laboral sino que también repercuten en la participación de las mujeres en el empleo decente, así como en los cargos de toma de decisión y conllevan importantes costos monetarios para el Estado, las empresas y la sociedad en su conjunto.

El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso y la Recomendación 206 son instrumentos internacionales de carácter normativo y cuyo fin es reconocer la existencia de violencia y acoso en el mundo del trabajo y producir efectos jurídicos en los países que lo ratifiquen, a favor de los derechos laborales de las y los trabajadores o fortalecer la obligación de los países de prevenir y sancionar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Reconocen que la violencia y acoso en el mundo del trabajo atentan directamente a los derechos humanos, al trabajo decente y al Estado de derecho. Así como también que la violencia y el acoso tienen consecuencias directas sobre las vidas de las trabajadoras y trabajadores, su salud, seguridad y productividad en el trabajo. Según el estudio de CARE sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala 8 de cada 10 trabajadoras remuneradas del hogar son víctimas de violencia en su lugar de trabajo.

Estos instrumentos internacionales son un importante aliado para que los Estados puedan dar respuestas concretas a la situación que enfrentan los países frente al Covid-19. Además, permiten combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y mitigar el impacto de la violencia doméstica en los espacios laborales, más aún cuando muchas personas han tenido que transformar su hogar como su nuevo espacio laboral.

Este Manual tiene por objetivo ser un documento de fácil acceso y comprensión del contenido del Convenio 190 y la Recomendación 206 así como del proceso de incidencia realizado desde los sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar para la ratificación de estos instrumentos internacionales, estrategias que pueden ser replicadas a nivel regional y mundial.

Consejo Nacional  
para la Igualdad  
de Género





## CAPÍTULO NO.1

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

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

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



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

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

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

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

Ginebra, Suiza  
JUNIO 2009

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)  
Propuso que para recuperarse de la crisis económica:

### El mundo debe funcionar mejor

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

UN  
PACTO  
MUNDIAL  
PARA EL  
EMPLEO

Ginebra, Suiza  
NOVIEMBRE 2015

325.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT.

El Consejo **acuerda abordar el tema** de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

en la 107.ª reunión de la CIT en junio 2018.

Ginebra, Suiza  
JUNIO 2018

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

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

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

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

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

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

JUNIO 2019

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

¿El siguiente paso?

Ratificarlo

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

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

190  
OIT

NO  
MÁS  
VIOLENCIA

RATIFICACIÓN  
CONVENIO  
190  
OIT

190  
OIT



NO  
MÁS  
ACOSO

El acoso y la violencia son inaceptables

## Artículo No. 1

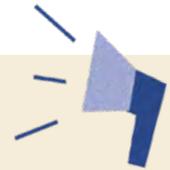
El Convenio 190 de la OIT está conformado por varios artículos, cuyo contenido se desglosa a continuación: **El acoso y la violencia son inaceptables.** La violencia y el acoso de cualquier tipo son prácticas y comportamientos inaceptables que generalmente se acompañan de amenazas.

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



Los golpes no son  
la única forma de violencia

La violencia también es:

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



NO  
MÁS  
VIOLENCIA



## Hablemos de acoso

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

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

La violencia y acoso por motivos de género afecta de manera desproporcionada a mujeres en sus espacios de trabajo.

“ Yo tenía 16 años, y este gringo no sé qué vio en mí, pero quiso abusar sexualmente de mí porque empezó a manosearme. A mí no me gustó; yo asustada, una niña indefensa, salí corriendo (...) Entonces, desde ahí es como que una se forma barreras, se hace fuerte, una mujer demasiado fuerte siendo niña. ”

-**(GF Quito, junio 2018).**

**Fuente:** Informe final del Estudio de Documentación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo Contra las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala (2018).

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

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

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

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

“ El señor era rector de un colegio. Y comenzó como a molestarme. Me molestaba y me molestaba y dijo: “¿Sabes qué? Yo quiero estar contigo, yo te quiero pagar más...”. Entonces cuando la señora se iba al almacén, el señor se fugaba del colegio para venirme a molestar. Yo lloraba, le decía: “¡No, no me moleste! ¡No me insista! Yo no quiero, a usted no le quiero, no, no, ¡no!”. Yo, en ese entonces, ya tenía más o menos unos 12, 13 años. Y, entonces, ya fui abusada por el señor, por el dinero, por la ingenuidad mía. Pero eso jamás conté a mi familia. ”

-**Nelly, entrevista junio 2018.**

**Fuente:** Informe final del Estudio de Documentación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo Contra las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala (2018)



“ ANTES ERA CONOCIDO COMO EL “DERECHO DE PERNADA”, PARTE DE “LOS DERECHOS” ASUMIDOS POR LOS DUEÑOS DE CASA SOBRE SUS TRABAJADORAS MUJERES. ERA CONOCIDO TAMBIÉN QUE LOS HIJOS DE LOS DUEÑOS DE CASA SE INICIABAN SEXUALMENTE CON LAS EMPLEADAS. ERA COMO QUE SE VALIDABA QUE ELLAS “PRESTARAN” EL CUERPO PARA QUE LOS JÓVENES DE LA CASA DESCUBRIERAN SU SEXUALIDAD; **ESO ES UNA DE LAS COSAS TERRIBLES QUE SE JUSTIFICABAN (...).** ”

- G. Camacho, entrevista junio 2018

## ¿Qué es un acosador sexual?

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

**Acoso sexual:** cuando te piden que hagas alguna cosa de naturaleza sexual y sin tu consentimiento, abusando de la autoridad que tiene alguien en tu lugar de trabajo u otros espacios, bajo amenaza de causarte daño o a los miembros de tu familia.

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

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

**Violación o intento de violación.** Delito que consiste en tener relaciones sexuales con una persona sin su consentimiento o con un consentimiento obtenido mediante la violencia o la amenaza). y seguido esto se puede dar en los lugares mas inseguros identificados por las TRH cocina, baños, etc.



“ LA DESVALORIZACIÓN DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS ES CONSTANTE, Y NO SOLO POR LA ACTIVIDAD QUE REALIZAN, PORQUE TRADICIONALMENTE EL TRABAJO REPRODUCTIVO Y DE LOS CUIDADOS NO ES CONSIDERADO COMO TAL, SE ASUME QUE ES OBLIGACIÓN DE LAS MUJERES HACERLO. PERO EN EL CASO DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS, LA DISCRIMINACIÓN NO SE DA SOLO POR SU TRABAJO, SINO POR SU ORIGEN. ”

- G. Camacho, entrevista junio 2018.

## Hablemos de discriminación, clasismo y racismo

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

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

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



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

**Fuente:** Informe final del Estudio de Documentación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo Contra las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala (2018)

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

“ Hemos vivido discriminación por ser indígenas, por ser pobres, por hablar kichwa, por vestir diferente, por ser mujeres [...] **no hemos defendido nuestros intereses desde las comunidades por el miedo**, por querer ser igual que el mestizo, para que no nos maltraten. ”

- GF Cotacachi, junio 2018

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

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

**¡Eso es violencia!**





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

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

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

**Fuente:** Informe final del Estudio de Documentación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo Contra las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala (2018)

¿A quiénes protege el Convenio 190 OIT?

## Artículo No. 2

**¡A TODAS Y TODOS!**

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



¿Cuándo y dónde te protege el Convenio 190 OIT?

## Artículo No. 3

¡SIEMPRE!

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

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



“ ME FUI A UN TRABAJO DONDE LA SEÑORA DIJO QUE NO TENÍA DÓNDE HACERME DORMIR Y YO QUERÍA TRABAJAR EN UNA CASA PARA, POR LO MENOS, TENER DONDE DORMIR, Y ACEPTÉ. **DORMÍA EN EL BAÑO, QUE ERA EL QUE YO UTILIZABA.** ASÍ ESTUVE COMO SEIS AÑOS.”

- Esperanza, Estudio sobre la Situación del Trabajador Remunerado del Hogar Ecuador, 2018



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

## Artículo No. 4

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

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

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

## Artículo No. 6

Según el “Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” (2016) de la OIT, las mujeres y las niñas son las principales víctimas de violencia de género, (OIT, 2016: párrafo 16) .

En el caso del Ecuador, **20 de cada 100 mujeres han experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral** (INEC, 2019), la misma que se agrava en el caso de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH). Según la Defensoría Pública, del total de 300 asesorías finalizadas, el 65% corresponde a violencia contra las TRH (CARE, 2018:16), siendo las más afectadas las niñas y adolescentes (CNIG et. al; 2019).

**El trabajo remunerado del hogar es uno de los espacios laborales con mayores probabilidades de sufrir violencia y acoso en el mundo del trabajo** porque es desarrollado en un 90% por mujeres y adolescentes que se desempeñan en hogares privados, con poco reconocimiento social y con una legislación laboral que no les protege plenamente.

**NO  
MÁS  
ACOSO Y  
VIOLENCIA**



La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce a las trabajadoras del hogar y expresa que respalda su derecho a prestaciones y otras condiciones de servicio,



*derecho a igual trato con respecto a un trabajo de igual valor, derecho a vacaciones y a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, incapacidad para trabajar y más.*

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

“ La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una violación de los derechos humanos, una amenaza para la dignidad, la salud y la seguridad de las personas y un obstáculo para la correcta implementación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, cuyo artículo 5 indica que todo Estado miembro de la OIT que lo haya ratificado deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. ”

**Fuente:** Informe final del Estudio de Documentación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo Contra las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala (2018).

“ HAY ABUSO DE PODER, SE AUMENTAN LAS TAREAS Y LAS HORAS DE TRABAJO, PERO NO EL SALARIO; NOS DESCUENTAN EL SUELDO CUANDO SE ROMPEN ALGO O SE PIERDE. ”



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

## Artículo No. 10

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

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

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



## La Recomendación 206

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

Si bien la Recomendación 206 no es vinculante, **establece un conjunto de precisiones que pueden guiar** a los gobiernos para formular programas, proyectos y política públicas con el fin de prevenir, proteger, sancionar y reparar a las personas víctimas de violencia en el mundo del trabajo.

### Principios fundamentales

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

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

## Protección y prevención



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

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

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

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

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



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

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



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

“YO HABLABA CON LAS SEÑORAS QUE SE REÚNEN EN LA CALLE GUAYAQUIL Y LARREA, EXACTAMENTE; SON GRUPOS ITINERANTES DE MUJERES QUE BUSCAN TRABAJO DOMÉSTICO. ENTONCES, PRIMERO PIENSO EN EL RIESGO QUE CORREN LAS MUJERES PORQUE NO TODO EL MUNDO LE VA A OFRECER UN TRABAJO DOMÉSTICO, **ES POSIBLE QUE PUEDAN SER SUJETOS DE MUCHOS TEMAS DE VIOLENCIA, DE TRABAJOS NO ADECUADOS, ETC.**”

- R. Ponce, entrevista junio 2018

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

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

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

Una alta proporción de trabajadoras remuneradas del hogar proviene de familias empobrecidas, indígenas o afrodescendientes, que migran desde zonas rurales o fronterizas hasta las ciudades para trabajar en casas de familias con una posición económica privilegiada.

**Fuente:** Informe final del Estudio de Documentación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo Contra las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala (2018).



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



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

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

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

**¡No lo olvides!** El Art. 392. de la Constitución de la República del Ecuador, detalla que el Estado velará por los derechos de las personas en movilidad Humana.



“ LA NECESIDAD HIZO QUE SALIERA DE MI PAÍS CON MI HERMANO. PRIMERO ESTUVE EN UNA CASA DONDE IBA SOLO UNOS DOS DÍAS A LA SEMANA. PERO LA SEÑORA QUE ME CONTRATÓ ME PAGÓ LA MITAD DE LO QUE ME HABÍA OFRECIDO Y NO ERA SUFICIENTE PARA LO QUE NECESITAMOS AQUÍ. (...) YO NUNCA ME IMAGINÉ TRABAJAR EN UNA CASA, PERO YA VE QUE **POR NECESIDAD UNA TIENE QUE HACER LO QUE TENGA QUE HACER.** ”

- Valentina, Estudio sobre la Situación de Trabajo Remunerado del Hogar 2018

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

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

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



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

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



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

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

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

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



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

### Orientación, formación y sensibilización



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

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





## CAPÍTULO NO.2

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

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

***Uruguay es el primer país que ratificó estos instrumentos internacionales; luego fueron Fiji y Argentina las naciones que dieron este paso importante.***

### **ECUADOR en 2021 ratificó el Convenio y Recomendación.**

En este capítulo se sistematizará las acciones emprendidas para la incidencia en la ratificación de ambos instrumentos internacionales para la prevención, protección y atención de la violencia y el acoso para las trabajadoras remuneradas del hogar.



# Ecuador

## Proceso y acciones de incidencia para la Ratificación del Convenio 190 de la OIT en Ecuador



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

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



En 2018 se crea la **Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador**, para articular acciones de diferentes actores e incidir en políticas públicas en favor de sus derechos.

La Mesa la integran: la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (**UNTHA**), y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (**CEOSL**). Forman parte también de la Mesa, organismos de cooperación internacional como **CARE Ecuador** y **ONU Mujeres**; Por parte de los sindicatos la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (**UNTHA**), y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (**CEOSL**). Organismos de cooperación internacional, **CARE Ecuador** y **ONU Mujeres**; por parte de la academia, la Universidad Andina Simón Bolívar (**UASB**) y por parte del gobierno central el Ministerio de Trabajo (**MDT**), el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (**CNIG**) y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (**IESS**).

*La Mesa Institucional se creó a partir de constatar las condiciones complejas de la visibilización de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador*



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

190  
OIT

*Los objetivos de la Mesa Interinstitucional, cuya articulación se formalizó mediante una carta de compromiso en 2019, son:*

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

El estudio concluyó que es fundamental el conocimiento de los derechos por parte de las trabajadoras remuneradas del hogar, además, de promover espacios de trabajo conjunto para acompañar la implementación de convenios internacionales ratificados por Ecuador, referente al trabajo doméstico, como son el Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil; y la incidencia para la ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

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

*Si bien el Ejecutivo de Ecuador ratificó la aprobación del Convenio 190 de la OIT y Recomendación 206, algunas reformas legales están poniendo en riesgo los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar*





## CONVENIO 190 OIT ¡YA!

La precarización del TRH, es mayor, dada la crisis que vive el país y el contexto por la pandemia COVID19, y en particular, la inserción de mujeres en condiciones de movilidad humana. La Mesa incluye como demanda la implementación de los C189 y 190 de la OIT, en respaldo a sus derechos a la seguridad social, contratos de trabajo, y sobre todo la garantía de espacios libres de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Desde 2018, este mecanismo de articulación interinstitucional ha realizado acciones en favor de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de Ecuador. Uno de los principales logros es la incidencia para la adopción y ratificación del C190 de la OIT.



## Ecuador

### Línea de tiempo para la ratificación del Convenio 190 de la OIT en el país

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

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



20  
19

Participación del CNIG en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra; con los aportes del Informe Técnico de adhesión, se construyó la posición del país, la cual fue expuesta en esta Conferencia.

**La incidencia de la Mesa Interinstitucional fue decisiva para asegurar la participación del Ministro del Trabajo y la Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Igualdad de Género.**

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

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

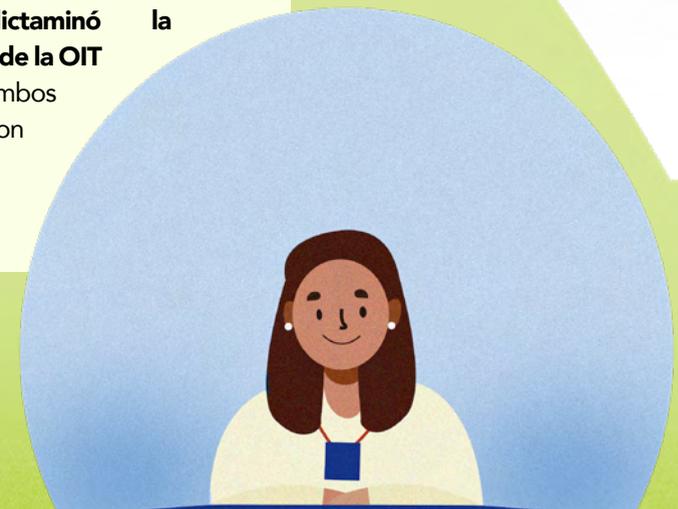
Dirección Jurídica de Cancillería del Ministerio de Relaciones Exteriores, envía sus observaciones a la Secretaría Jurídica de Presidencia, institución que remitió el primer dictamen sobre la necesidad de aprobación legislativa y adhesión del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206.

**Ecuador es uno de los países que se ha sumado a la ratificación de ambos instrumentos internacionales.**

EL 17 de enero de 2021, el Pleno de la Asamblea Nacional aprobó la ratificación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el mundo del Trabajo de la OIT.

Las acciones de la Mesa Interinstitucional para este año están encaminadas a la implementación del C190 en el país.

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



### Desarrollo del aplicativo móvil TRHUnidas

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

[bit.ly/35iKPbz](https://bit.ly/35iKPbz)



### Contratos de trabajo ( tiempo parcial y completo )

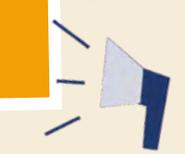
Los cuales incluyen artículos referidos a garantizar un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

Acciones de incidencia con la Corte Constitucional y en la Asamblea Nacional por parte de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los derechos de las trabajadoras renumeradas del hogar.

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



## Desafíos y lecciones aprendidas de la Mesa



- ✓ La articulación interinstitucional, entre sindicatos, organizaciones de mujeres, gobierno y cooperación internacional, permite realizar un trabajo que fortalece la acción a favor de los derechos de las TRH.
- ✓ Hace posibles miradas más amplias de la articulación del trabajo y las desigualdades de género, en poblaciones como las organizaciones LGBTIQ+ y sus derechos.
- ✓ La Mesa Interinstitucional es un espacio de trabajo en donde confluyen varios actores y en la que se cuenta con mecanismos de rendición de cuentas para conocer las acciones realizadas para la prevención de la violencia, observancia y seguimiento para el cumplimiento de derechos y para el reconocimiento del trabajo de los cuidados, visibilizando que es posible la construcción de alianzas entre mujeres.
- ✓ Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras continúan siendo en su mayoría liderados por hombres, sin embargo, en la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), varias lideresas de la UNTHA han logrado ser parte de la estructura organizativa, siendo pioneras en ocupar cargos representando a las trabajadoras remuneradas del hogar logrando incorporar temas prioritarios como la violencia y acoso en el espacio laboral.



Por su parte, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género se encuentra construyendo un repositorio sobre Trabajo Sin Violencia, disponible en su página web institucional, para que las personas puedan consultar las diferentes acciones realizadas en torno a la demanda de ratificación del Convenio 190 de la OIT.

CARE Ecuador y la UNTHA, con apoyo de la Mesa Interinstitucional y la empresa privada de tecnología Thoughtworks, han desarrollado la App Móvil TRH Unidas, un instrumento de apoyo a la protección de los derechos de las TRH construida desde liderazgo de la UNTHA.

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

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



## BIBLIOGRAFÍA

### C

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

Care Ecuador (2021) actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador. Recuperado de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/05/INFORME-TRH-DIGITAL-feb-1.pdf>

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

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

### E

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

### G

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

### I

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

### N

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

## O

Oficina Internacional del Trabajo (2009) Para recuperarse de la crisis: **Un Pacto Mundial para el Empleo**. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115078.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf)

Oficina Internacional del Trabajo. (2015) **Actas de la 325.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo**. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_450053.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_450053.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)**. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Organización Internacional del Trabajo. **R206-Recomendación sobre violencia y acoso, 2019 (núm.208)**. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

Organización Internacional del Trabajo. **Promoviendo la igualdad de género**. (2006) ¿Qué es la ratificación de Normas Internacionales del Trabajo? Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2019) **Juana del Carmen Britez: "Para una trabajadora doméstica estar registrada significa tener derechos"**. Recuperado de: [https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS\\_682210/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_682210/lang-es/index.htm)

OIT (2016), **Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_524929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf)

## P

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

## R

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

## S

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





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

