

**ESTUDIO COMPARATIVO DE CONOCIMIENTOS,  
ACTITUDES Y PRÁCTICAS (CAP INICIAL Y CAP FINAL)  
PRESENTES EN LA SOCIEDAD CIVIL EN CUANTO A LA  
VALORACIÓN DE LAS TRABAJADORAS  
REMUNERADAS DEL HOGAR Y SU TRABAJO**



**PROYECTO**  
Mujeres Dignidad  
y Trabajo.

## — Créditos —

### **Ira Edición:**

Lenny Quiroz Zambrano  
Unión de Trabajadoras Remuneradas del  
Hogar UNTHA

CARE – ECUADOR  
Alexandra Moncada,  
Directora CARE Ecuador

Mónica Tobar,  
Gerente de Calidad Programática y  
Movilización de Recursos  
CARE Ecuador

Programa Igual Valor; Iguales Derechos  
CARE América Latina y el Caribe

Marina Ogier  
CARE Francia

### **Proyecto:**

Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo  
implementado por CARE Ecuador,  
UNTHA, Escuela Nacional Sindical,  
THEMIS, FENATRAD, UTRASD,  
Fundación  
Bien Humano, cofinanciado por la Agencia  
Francesa de Desarrollo, CARE USA y  
CARE LAC.

### **Investigadores:**

María Alejandra Gallardo, Stefan  
Tominski y Renato Jaramillo de la Firma  
MAG & PARTNERS

### **Colaboración:**

Imbabura. provincias de Esmeraldas,  
Guayas, Cañar, El Oro, Pichincha, Carchi e  
Promotoras de la Unión de Trabajadoras  
Remuneradas del Hogar; UNTHA,

### **Coordinación técnica Ecuador:**

Johanna Aguirre Sánchez  
Paola Mera

### **Coordinación técnica regional:**

Nubia Zambrano  
Hilda Gavilanes

### **Edición, diseño e impresión:**

Publiasesores Cía. Ltda.  
2 555 140

Impreso en Quito-Ecuador



# — Índice de Contenido

INDICE DE TABLAS .....	4
ACRÓNIMOS .....	6
PRESENTACIÓN .....	7
CONTEXTO DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR EN ECUADOR .....	9
<b>PRIMERA PARTE .....</b>	<b>11</b>
<b>1. OBJETIVO DEL ESTUDIO.....</b>	<b>12</b>
<b>2. ENFOQUES DEL ESTUDIO.....</b>	<b>12</b>
2.1 El proyecto “Mujer, Dignidad y trabajo” .....	12
2.2 Dimensiones y alcance del estudio .....	14
<b>3. DISEÑO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>17</b>
3.1 Diseño principal .....	17
3.2 Métodos aplicados en estudio .....	18
3.3 Limitaciones metodológicas del estudio .....	20
<b>SEGUNDA PARTE .....</b>	<b>21</b>
<b>4. NORMATIVA NACIONAL: PRINCIPALES CAMBIOS Y EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID - 19 .....</b>	<b>22</b>
4.1 Marco normativo nacional .....	22
4.2 Cambios en el marco legal durante el proyecto .....	24
4.3 Perspectivas al marco legal .....	25
4.4 Aspectos generales del Trabajo Remunerado del Hogar .....	27
4.5 Modalidades del trabajo .....	28
<b>5. RESULTADOS DEL ESTUDIO FINAL .....</b>	<b>29</b>
5.1 Estado de cumplimiento de los derechos del TRH .....	29
5.2 Conocimientos respecto a la normativa y los derechos .....	33
5.3 Actitudes arraigadas de valorización o desvalorización del TRH .....	39
5.4 Prácticas recurrentes de la sociedad en relación con los estereotipos, roles de género, violencia y trabajo de migrantes .....	51
5.5 El TRH en el contexto de la Emergencia Sanitaria COVID - 19 .....	56

<b>TERCERA PARTE .....</b>	<b>61</b>
<b>6. CONCLUSIONES .....</b>	<b>62</b>
6.1 Conclusiones generales: .....	62
6.2 Conclusiones con respecto a los conocimientos .....	63
6.3 Conclusiones con respecto a las actitudes .....	63
6.4 Conclusiones con respecto a las prácticas .....	64
<b>7. RECOMENDACIONES FINALES .....</b>	<b>64</b>
7.1 Recomendaciones generales .....	64
7.2 Recomendaciones vinculadas con los conocimientos del TRH .....	65
7.3 Recomendaciones vinculadas a las prácticas .....	66
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>69</b>

## — INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 - Distribución de TRH por área (2010, 2018) .....</i>	<i>9</i>
<i>Tabla 2 - Dimensiones e indicadores del estudio .....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 3 - Número de encuestas esperadas y válidas .....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 4 - Instituciones entrevistadas .....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 5 - Normas secundarias aprobadas por el Ministerio del Trabajo durante la pandemia.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 6 - Encuesta empleadoras: Nivel de conformidad con valores de liquidaciones (renuncia)..</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 7 - Encuesta empleadoras: Nivel de conformidad con valores de liquidaciones (despedido)</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 8 - Encuesta trabajadora: Opinión – TRH y género.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 9 - Cambios metodológicos .....</i>	<i>71</i>
<i>Ilustración 1 - Encuesta trabajadoras: Tareas y responsabilidades de las trabajadoras .....</i>	<i>27</i>
<i>Ilustración 2 - Encuesta empleadoras: Servicios realizadas de las trabajadoras .....</i>	<i>28</i>
<i>Ilustración 3 - Encuesta trabajadoras: cumplimiento del Salario Básico Unificado .....</i>	<i>30</i>
<i>Ilustración 4 - Encuesta trabajadoras: Cumplimiento de la Ley – general .....</i>	<i>30</i>
<i>Ilustración 5 – Encuesta trabajadoras: Frecuencia de beneficios recibidos .....</i>	<i>31</i>
<i>Ilustración 7 - Encuesta empleadoras: Frecuencia de beneficios recibidos .....</i>	<i>32</i>
<i>Ilustración 8 - Encuesta trabajadoras: autopercepción de conocimiento de leyes .....</i>	<i>34</i>
<i>Ilustración 9 - Encuesta trabajadoras: Conocimiento de obligaciones legales .....</i>	<i>35</i>
<i>Ilustración 10 – Encuesta trabajadoras: Conocimiento de derechos de migrantes .....</i>	<i>35</i>
<i>Ilustración 11 - Encuesta empleadoras: Autopercepción del conocimiento las leyes .....</i>	<i>36</i>

<i>Ilustración 11 - Encuesta empleadoras: Conocimiento de obligaciones – afiliación IESS .....</i>	<i>37</i>
<i>Ilustración 12 - Encuesta empleadoras: Conocimiento de obligaciones – Pago horas extra .....</i>	<i>37</i>
<i>Ilustración 13 - Encuesta empleadoras: Conocimiento de obligaciones - pago de liquidación .....</i>	<i>37</i>
<i>Ilustración 14 - Empleadoras: Conocimiento de obligaciones – derechos de migrantes .....</i>	<i>38</i>
<i>Ilustración 15 - Encuesta empleadoras: Necesidad de TRH .....</i>	<i>39</i>
<i>Ilustración 16 - Encuesta empleadoras: Renunciar el trabajo propio sin contar con TRH .....</i>	<i>40</i>
<i>Ilustración 17 - Encuesta trabajadoras: percepción de la valoración por la empleadora .....</i>	<i>41</i>
<i>Ilustración 18 - Encuesta trabajadoras: Opinión - Contribución a la economía familiar .....</i>	<i>41</i>
<i>Ilustración 19 - Encuesta empleadoras: Valorización de los trabajos realizados .....</i>	<i>42</i>
<i>Ilustración 20 - Encuesta empleadores: Disposición para subir el salario .....</i>	<i>43</i>
<i>Ilustración 21 - Encuesta empleadoras: Razones por no estar dispuesto a subir el salario .....</i>	<i>43</i>
<i>Ilustración 22 - Encuesta trabajadoras: conformidad con la igualdad de derechos entre los trabajos .....</i>	<i>45</i>
<i>Ilustración 23 - Encuesta empleadores: conformidad con la igualdad de derechos entre los trabajos .....</i>	<i>46</i>
<i>Ilustración 24 - Encuesta empleadoras: Disposición para el pago liquidaciones .....</i>	<i>47</i>
<i>Ilustración 25 - Encuesta empleadores: Nivel de conformidad - derecho a la denuncia por despido intempestivo .....</i>	<i>48</i>
<i>Ilustración 26 - Encuesta trabajadoras: Conformidad con que extranjeras trabajan como TRH en Ecuador .....</i>	<i>49</i>
<i>Ilustración 27 - Encuesta trabajadoras: Conformidad - Adolescentes en el TRH .....</i>	<i>49</i>
<i>Ilustración 28 - Encuesta empleadoras: Opinión – TRH y género .....</i>	<i>50</i>
<i>Ilustración 29 - Encuesta empleadoras: Razones por preferir mujeres para el TRH .....</i>	<i>50</i>
<i>Ilustración 30 - Encuesta empleadoras: conformidad con que extranjeras ejercen TRH .....</i>	<i>51</i>
<i>Ilustración 31 - Encuesta empleadoras: Opinión – contratación de extranjeras es arriesgada .....</i>	<i>51</i>
<i>Ilustración 32 - Encuesta trabajadoras: Percepción del trato de empleadoras .....</i>	<i>52</i>
<i>Ilustración 33 - Encuesta empleadoras: Contratación de menores de edad .....</i>	<i>53</i>
<i>Ilustración 34 - Encuesta trabajadoras: violencia ocurrida.....</i>	<i>54</i>
<i>Ilustración 35 - Encuesta trabajadoras: frecuencia de tipos de violencia .....</i>	<i>55</i>
<i>Ilustración 36 - Encuesta trabajadoras: casos de violencia en el entorno de la trabajadora .....</i>	<i>55</i>
<i>Ilustración 37 - Encuesta trabajadoras: Continuidad del trabajo durante la pandemia .....</i>	<i>57</i>
<i>Ilustración 38 - Encuesta trabajadoras: medidas de seguridad recibidas durante la pandemia .....</i>	<i>57</i>
<i>Ilustración 39 - Encuesta trabajadoras: Cambio de horario durante la pandemia .....</i>	<i>58</i>
<i>Ilustración 40 - Encuesta empleadoras: Continuidad de contrato durante la pandemia .....</i>	<i>58</i>
<i>Ilustración 41 - Encuesta empleadoras: medidas de seguridad prestadas durante la pandemia .....</i>	<i>59</i>

## — Acrónimos

AFD	Agencia Francesa de Desarrollo
ASOCLIM	Asociación de Cuidado y Limpieza del Hogar
C190	Convenio sobre la violencia y acoso
CAP	Conocimientos, Actitudes y Prácticas
CEOLS	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CNIG	Consejo Nacional de Igualdad de Género
CONA	Código Orgánico de Niñez y Adolescencia
CPV	Censo de Población y Vivienda
ENDEMAIN	Encuesta demográfica y de salud materna e infantil
ENEMDU	Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo
FENATRAD	Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LAC	América Latina y el Caribe
LAH	Ley de Apoyo Humanitario
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero
MDT	Proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo
MIADTRH	Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Programa IGS	Programa Regional Igual valor, iguales derechos
SBU	Salario Básico Unificado.
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
TRH	Trabajo Remunerado del Hogar
UASB	Universidad Andina Simón Bolívar
UNTHA	Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines
UPS	Universidad Politécnica Salesiana
UTRASD	Unión de Trabajadoras Afrodescendientes de Colombia

## — Presentación

El trabajo doméstico no remunerado y remunerado es central para la “sostenibilidad de la vida humana” y para el funcionamiento de los hogares, la economía y el conjunto de la sociedad.

El trabajo doméstico ha sido objeto de condiciones de trabajo inadecuadas, incluyendo extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso y una escasa o nula protección social; en otros términos, expuesto a condiciones que están lejos del concepto de trabajo decente que promueve la OIT. (ONU MUJERES, OIT, CEPAL, 2020). Es un empleo que no requiere de formación profesional; por lo que es visto de fácil acceso y como único mecanismo de inserción dentro del mercado laboral de niñas en situación de vulnerabilidad desde muy temprana edad y migrantes.

Según la Organización internacional de Trabajo (OIT, 2014), en América Latina se encuentra el 37% del trabajo doméstico del mundo; aproximadamente entre 115 y 186 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. Se trata de un fenómeno eminentemente femenino y urbano en el que las mujeres constituyen alrededor de 93% de la fuerza laboral doméstica. Es entonces una ocupación con una amplia concentración de mujeres, pero además desde el punto de vista cuantitativo, constituye una actividad económica importante para las mujeres de la región: el 14,3% de ellas se desempeñan como trabajadoras domésticas remuneradas de la población activa, sin embargo, lo hace en condiciones precarias y sin acceso a la protección social, en tanto que existen más de 14 millones de mujeres que trabajan para una familia sin remuneración (OIT, 2016).

Según la OIT (2016) y la CEPAL (2020), uno de los principales problemas que caracteriza el trabajo doméstico remunerado en la región es la informalidad laboral, más del 77,5% de las mujeres que realizan este trabajo lo hacen en condiciones informales, “los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables” (OIT 2019), al realizar una de las ocupaciones más marcadas por la precariedad de los vínculos y por el no cumplimiento de la legislación laboral (Sánchez 2009).

Además, de esta situación socio estructural desfavorable, se suman los impactos económicos y sanitarios de la pandemia, caracterizados por pérdida de empleo, reducción de derechos y aumento de los niveles de informalidad. De acuerdo con el informe de CARE (2020), los impactos de la pandemia afectaron de manera negativa también la vida cotidiana de las trabajadoras, reduciéndose, por ejemplo, sus ingresos, patrones de consumo de alimentos, bienes y servicios. Para dar respuesta a este contexto regional y local entre 2019 y 2021, CARE LAC, a través del Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos (antes Programa de Trabajo Digno), coordinó la implementación del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT), implementado por CARE Ecuador, la Fundación Bien Humano de Colombia, Themis Género, Justicia y Derechos Humanos de Brasil. Asimismo, con las organizaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar en los tres países: la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) de Brasil, la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes de Colombia (UTRASD) y la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar de Ecuador (UNTHA). El proyecto MDT es cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), conjuntamente con la Fundación Chanel con CARE Francia y CARE USA.

En el marco del proyecto se planificaron acciones para contribuir a la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar y sus organizaciones, a que incidan en políticas públicas, a favor del cumplimiento de sus derechos humanos y laborales en Ecuador, Colombia y Brasil. En este sentido, mediante este estudio se presentarán los avances que el proyecto ha logrado

en relación al fortalecimiento de conocimientos, actitudes y prácticas, respecto al trabajo remunerado del hogar desde la perspectiva de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar – TRH, Empleadores y Sociedad Civil.

El presente estudio está basado en un abordaje cuali-cuantitativo, parte de la comparación de la situación actual con la inicial del proyecto, de TRH, empleadores y sociedad civil en relación a los conocimientos, actitudes y prácticas (CAPs) acerca del trabajo remunerado del hogar.

Este documento se encuentra estructurado por 10 capítulos, en los que del punto 1 al 5 se conforman de introducción, objetivos, enfoques transversales, aspectos conceptuales, aspectos metodológicos en los que se detallan los instrumentos utilizados para el levantamiento de información y finalmente se evidencian las limitaciones sobre las cuales se elaboró el presente estudio CAP final.

Desde el punto 6 en adelante se detalla una breve síntesis de las modificaciones que sufrió la normativa nacional en el contexto de la emergencia sanitaria y cómo esta situación ha afectado la situación en el país y los resultados esperados del proyecto. Posterior en el punto 7 se realiza una presentación del trabajo remunerado del hogar y los aspectos generales de las TRH encuestadas.

El punto 8 corresponde a los resultados del estudio, el mismo que se encuentra estructurado en función al enfoque compuesto por cuatro dimensiones que son: (i) Conocimiento de los actores sobre derechos laborales y seguridad social; (ii) Actitudes arraigadas de valorización o desvalorización del trabajo remunerado del hogar; (iii) Prácticas recurrentes de la sociedad en relación con los estereotipos, roles de género, violencia y trabajo de migrantes y (iv) Cumplimiento de los derechos, más la dimensión sobre el trabajo remunerado del hogar en el contexto de la pandemia, que no estaba considerado en la planificación, pero que sin duda es fundamental para el análisis de los resultados obtenidos mediante encuestas y entrevistas semi estructuradas.

Adicionalmente, en función a la información levantada se determinaron conclusiones en relación al enfoque compuesto por las cuatro dimensiones y recomendaciones generales a considerar para una segunda fase del proyecto.

## — Contexto del trabajo remunerado del hogar en Ecuador

En Ecuador 232.301 personas ejercen actividades económicas vinculadas con el trabajo remunerado del hogar (ENEMDU, 2018). De acuerdo con el análisis realizado sobre datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo, aproximadamente el 60% de las trabajadoras remuneradas del hogar no poseen contrato de trabajo formalizado conforme el marco normativo del país, aunque existan leyes que garantizan los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar y la ratificación del Convenio 189 de la OIT en el año 2013, la informalidad laboral es la que prima y las cifras de esta situación han incrementado a partir de la pandemia, en el año 2020.

Las provincias con el mayor número de trabajadoras remuneradas del hogar son Pichincha con 27.6 trabajadoras por 1000 habitantes y Guayas con 18.7 trabajadoras por 1000 habitantes. Siendo las provincias con mayor potencia económica y mayor porcentaje de estratos sociales de ingresos medios y altos, la dinámica socio económica presenta una mayor demanda del servicio doméstico y/o de cuidado del hogar.

**Tabla 1**  
Distribución de TRH por área (2010, 2018)

Provincia	CPV 2010				ENEMDU 2018			
	Urbana	Rural	Total	Total/ 1000 hab.*	Urbana	Rural	Total	Total/ 1000 hab.*
Cañar	1,048	987	2,035	9,0	1,189	1,401	2,590	11,5
Carchi	1,406	698	2,104	12,8	669	281	950	5,8
Esmeraldas	4,342	3,779	8,121	15,2	4,625	312	4,937	9,2
Guayas	57,907	6,033	63,940	17,5	64,197	4,055	68,252	18,7
Imbabura	3,287	2,378	5,665	14,2	3,007	2,080	5,087	12,8
Pichincha	39,151	20,582	59,733	23,2	62,175	8,951	71,126	27,6
Otras provincias	53,853	31,556	85,409	12,3	58,681	20,678	79,359	11,4
<b>Total Nacional</b>	<b>160,994</b>	<b>66,013</b>	<b>227,007</b>	<b>15,7</b>	<b>194,543</b>	<b>37,758</b>	<b>232,301</b>	<b>16,0</b>

Fuente: CPV, 2010 y ENEMDU 2018  
Elaboración: MAG & PARTNERS, 2020

La mayor parte de TRH reside en el área urbana, obedeciendo a un comportamiento demográfico de migración rural-urbano, ya que en las ciudades más grandes existe mayor oferta de trabajo no cualificado.

Según el Censo de Población y Vivienda (CPV) del año 2010, el Trabajo Remunerado del Hogar lo realizan en gran parte personas adultas entre 30 a 59 años, seguido de jóvenes entre 18 y 29 años, mientras que al final se encuentra el grupo de 15 y 17 años. Datos del CPV 2010 que demuestran la existencia del trabajo infantil (menores de 15 años).

Sobre el perfil educativo de las personas que se desempeñan en el Trabajo Remunerado del Hogar, según datos de ENDEMAIN acumulado 2018, el 64.1% a nivel nacional ha tenido educación básica.

En estos 11 años se aprecia hitos importantes como: casi el doble de TRH, que lograron afiliación a la seguridad social, disminución de 41 a 37 horas de trabajo de quienes laboran y tienen seguridad social. En 2010 se promulgó la ley del salario mínimo por 40 horas laborales, a lo que se añaden los fondos de reserva, el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, vacaciones pagadas y días libres.

No obstante, a raíz de la emergencia sanitaria según el Informe de “Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas en Ecuador” desarrollado por CARE Ecuador (2020), se observan diversas violaciones de los derechos humanos y laborales tras la aplicación de políticas en torno a la pandemia COVID 19, que lesionan las garantías y protecciones legales de marcos normativos establecidos y reportan la desafiliación de 13692 TRH.

Además de que el promedio salarial antes y aún más durante y después de la pandemia es menor al SBU (\$400). En promedio, las personas que se dedican a esta actividad reciben desde US\$ 102 hasta US\$ 301 por realizar trabajo de cuidado y limpieza del hogar. Es evidente, que el ingreso promedio de las TRH no se encuentra siquiera cerca del valor del Salario Básico Unificado (ENEMDU, 2018).

Cabe recalcar que por motivo de la pandemia del COVID-19, la economía ecuatoriana sufrió un alto impacto negativo debido a su dependencia en las exportaciones de bienes y servicios que tuvo una reducción significativa durante este tiempo.

Sin duda alguna esto afectó a la generación de empleo y, por lo tanto, la pobreza por ingreso aumentó significativamente. Un estudio realizado por Ayala et al (2021) evidenció que la pobreza al 2020 se disparó en un 32,40%, lo que corresponde a aproximadamente 5.7 millones de personas en el país viven bajo condiciones de pobreza, es decir con 84,05 dólares mensuales per-cápita.

# PRIMERA PARTE

## 1. Objetivo del estudio

En el marco del proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo”, CARE realizó entre 2019 y 2020 en siete provincias del Ecuador un estudio inicial sobre conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) de las trabajadoras remuneradas del hogar, empleadores/as<sup>1</sup> y la sociedad civil. Con la finalidad de analizar los cambios producidos en los CAPs de estos segmentos a partir de las acciones del proyecto realizadas, se ha elaborado el presente estudio, con el **objetivo principal** de:

*Identificar los hallazgos sobre los conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) acerca del trabajo remunerado del hogar, considerando las acciones orientadas a cambiarlos/ transformarlos promovidas en el marco del proyecto MDT y del Programa IGS desde un análisis comparativo con el estudio inicial CAP ejecutado en el año 2019.*

Similar al estudio inicial, la investigación analizó los CAP, específicamente, de las trabajadoras remuneradas del hogar, las empleadoras y la sociedad civil.

## 2. Enfoques del estudio

### 2.1 El proyecto “Mujer, Dignidad y trabajo”

El presente estudio se realizó en el contexto del proyecto “Mujer, Dignidad y Trabajo” y del Programa Igual Valor, Iguales Derechos, el proyecto implementado en tres países de LAC juntamente con las organizaciones sindicales de las TRH de Ecuador, Colombia y Brasil tuvo como objetivo general “*contribuir a la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar y sus organizaciones, para que incidan en políticas públicas, a favor del cumplimiento de sus derechos humanos y laborales en Ecuador, Colombia y Brasil.*” Con este fin, el proyecto se enfocó estratégicamente en “*fortalecer las capacidades técnicas y organizativas de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar que les permita ofrecer un servicio de calidad y negociar de manera colectiva sus contratos de trabajo, en condiciones dignas.*” Para lograr este objetivo específico, el proyecto implementó algunas acciones de: (i) formación de habilidades para la vida y el cuidado (ii) inclusión económica (empresa social), (iii) sensibilización y comunicación y (iv) articulación de redes y alianzas.

En este sentido, el presente estudio se enmarca, particularmente, en:

- (i) **Proceso de formación de capacidades**<sup>2</sup>: En el marco del resultado 1 del proyecto MDT y en cooperación con la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), se realizaron tres procesos de fortalecimiento de capacidades de las TRH. Con la UPS se implementó el curso “Quiero mis Derechos” que abordó temáticas de igualdad de género en el contexto del trabajo remunerado del hogar, los derechos humanos, laborales y sindicales, violencia de género y la seguridad laboral. En total, 860 personas estuvieron matriculadas en dos cursos de los cuales 630 fueron trabajadoras o miembros de organizaciones de la sociedad civil<sup>3</sup>. Con el SECAP se implementó un curso para la profesionalización de las TRH abordando temáticas de prácticas de cuidado y autocuidado, técnicas de servicios y mantenimiento del hogar, así como el curso de gestión administrativa y financiera para el manejo adecuado de la empresa social conformada juntamente con las TRH de la UNTHA

1 De acuerdo con el artículo 1 del Convenio 189, se comprende “empleadoras” como hogar en donde laboran las trabajadoras remuneradas del hogar. En este sentido, las personas fueron entrevistadas en su función de representar el hogar, donde labora una trabajadora.

2 Fuente: Informe de sistematización del proceso de Escuela Habilidades para la Vida

3 Fuente: Informe Técnico- Narrativo- Financiero Cursos de Educación Continua (Para Externos)

- (ii) **Campaña comunicacional:** En el marco del resultado 3 del proyecto, CARE realizó entre 2020 y 2021 en cooperación con CIESPAL una campaña de comunicación dirigida a sensibilizar sobre los CAP presentes en la sociedad civil no organizada, los empleadores/as y las TRH con el fin de transformarlos en torno de la importancia, valoración socioeconómica y aporte significativo del trabajo remunerado del hogar. Las zonas de intervención fueron las provincias de Pichincha y Guayas con un enfoque integral, así como, las provincias de Esmeraldas, Imbabura, Carchi, Cañar y Manabí con un enfoque en la radio y redes sociales. El número esperado de personas alcanzadas fue 5,000, incluyendo 3,500 personas de la sociedad civil no organizada, 500 empleadores y 1,000 trabajadores. La campaña fue implementada mediante los siguientes eventos, productos comunicacionales, entre otros:
- 1 evento público en la plataforma virtual Facebook: “Diálogos de las TRH con sus familias – Ejerciendo nuestros derechos” con 411 reproducciones y 35 clics, así como, la difusión de mensajes de las TRH por el día de la mujer en las redes sociales con 516 reproducciones y 89 clics;
  - 1 evento público en la plataforma virtual Facebook “Foro por el 30 de marzo: día internacional de las trabajadoras remuneradas del hogar – Transformando el mundo desde nuestras historias de vida” con 646 reproducciones y 30 clics;
  - 8 programas radiales de la UNTHA emitidos en la radio de la Casa de Cultura con una audiencia total estipulada de 14,208 personas;
  - El apoyo a la difusión de varios eventos de la UNTHA en las redes sociales Facebook, Instagram y twitter de CIESPAL y en el Facebook de UNTHA<sup>4</sup>.
  - 1 campaña comunicacional para las trabajadoras “Juntas por nuestros derechos”
  - 1 campaña comunicacional para empleadoras “Mis derechos, tus derechos”
  - 1 programa de radio “Unidas somos más”

Aparte de estos procesos, el proyecto MDT apoyó, en el marco de los resultados 2 y 4 a la constitución de una empresa social incluyendo un estudio de mercado, una campaña de marketing, entre otros. En el contexto de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a Los Derechos de Las Trabajadoras Remuneradas Del Hogar, el proyecto MDT apoyó en la elaboración, la socialización y publicación de varios documentos técnicos, por ejemplo, rutas de atención en casos de violencia, protocolos de denuncia para atención de casos de vulneración de derechos, guía de contratos a tiempo completo y tiempo parcial, un estudio sobre el convenio 189, además de varias actividades para la incidencia política con el fin que se ratifique el convenio 190 y se declara en Ecuador el 30 de marzo como día de la trabajadora remunerada del hogar. La articulación, creación de alianzas e incidencia política facilitado por la MIADTRH apuntó a un mayor nivel de sensibilización y conocimiento sobre todo a servidores públicos de instituciones del Estado, responsables de la formulación de políticas públicas y/o las competencias de regulación y control. Logrando analizar, reflexionar y proponer estructuras y condiciones institucionales que garanticen los derechos de las TRH.

<sup>4</sup> Los eventos apoyados fueron: (i) rendición de cuentas de la mesa; (ii) Avances y Retos Regionales para la implementación del C190; (iii) una mirada desde el Estado, las y los empleadores y las trabajadoras; Apoyo difusión de GIFS; (iv) Clausura del proceso de formación en derechos humanos y laborales el 30 de marzo; (v) Webinar “Presentación del estado de situación de en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador”; (vi) Conversatorio en el marco de los 10 años del C189 de la OIT.

## 2.2 Dimensiones y alcance del estudio

De acuerdo a su objetivo principal, el estudio final de los CAP se guió por la siguiente **pregunta de investigación general**:

*¿En qué manera se han cambiado los conocimientos, actitudes y prácticas de las trabajadoras remuneradas del hogar, empleadores y la sociedad civil (variable dependiente) al final del proyecto MDT con sus procesos de fortalecimiento y sensibilización (variable independiente) en comparación a los resultados del estudio inicial de las CAP?*

De manera similar al estudio CAP inicial este estudio como parte de su diseño investigativo ha considerado un **enfoque compuesto por cuatro dimensiones**:

- (i) **Conocimiento de los actores sobre derechos laborales y seguridad social:** La normativa laboral vigente sobre el TRH en Ecuador considera aspectos como, por ejemplo, obligaciones del patrono como: indemnización por renuncia - desahucio del 25% del último salario por cada año trabajado, jubilación, IESS, entre otros. Similar al estudio inicial, esta dimensión se guía por la pregunta de, ¿qué tanto los empleadores/as y TRH conocen los derechos y obligaciones establecidos en la normativa actual, los beneficios de la seguridad social incluyendo prestaciones sociales, financieras y de salud, entre otros?
- (ii) **Actitudes arraigadas de valorización o desvalorización del TRH:** Se asume una subvalorización y estigmatización del trabajo remunerado del hogar como una actividad de “servidumbre” aún existente, mientras que la Ley en Ecuador exige una formalidad igual a otra categoría ocupacional y con las mismas prestaciones sociales. Partiendo del supuesto que la desvalorización de las TRH en primer lugar es de carácter motivacional y comportamental, la investigación de esta dimensión se guía por la pregunta de ¿cómo es el comportamiento de empleadoras/es con las TRH, así como, desde la perspectiva de las TRH; cuál es su actitud frente a este estereotipo y en qué medida se sienten valoradas en su lugar de trabajo?

A parte de las preguntas guías mencionadas, el estudio inicial tuvo previsto el factor de “plusvalía” para estimar un valor monetario de las TRH, estimando el nivel de porcentaje que representa el pago a la trabajadora en los ingresos familiares. Debido a observaciones metodológicas, así como la muestra estadística limitada, no se consideró factible generar un indicador compuesto que pueda medir adecuadamente en términos monetarios una desvalorización de las TRH o una contribución real a la economía de la familia. No obstante, se considera útil mantener el indicador del costo del trabajo remunerado del hogar por ingreso familiar cuyo cambio en relación con el porcentaje del estudio final puede ser comprendido como un indicio de (des-)valorización. Adicionalmente, se captó la (des-)valorización a nivel motivacional de las familias empleadoras al consultar su disponibilidad a pagar un salario mayor a las trabajadoras.

- (iii) **Prácticas recurrentes de la sociedad en relación con los estereotipos, roles de género, violencia y trabajo de migrantes:** Considerando que el trabajo realizado por las TRH es ejercido principalmente por mujeres y que la estereotipación de este trabajo a su vez inclina a empleadores a contratar principalmente mujeres, así como, que existe una mayor exposición de las TRH de nacionalidad extranjera a discriminación por su condición migratoria, y que persisten patrones de violencia física, psicológica o sexual hacia las trabajadoras, la tercera dimensión investiga cuestiones específicas en función de género, la condición migratoria o patrones de violencia. Con respecto a estereotipos existentes del TRH, por ejemplo, de género, el estudio se guía por preguntas de, ¿en qué medida estos estereotipos son “ventajosos” o “perjudiciales” para las trabajadoras, qué implicaciones tiene para el mercado laboral del TRH, y cómo perciben las trabajadoras estos estereotipos? Con respecto a la condición migratoria, la investigación gira por las preguntas de ¿cuál es el posicionamiento de la sociedad frente a la discriminación de las trabajadoras migratorias, y cuáles son las prácticas de las empleadoras o las actitudes de las trabajadoras? En cuanto a la violencia, preguntas guías son, ¿en qué medida las trabajadoras siguen sufriendo formas de violencia, en qué consisten las prácticas violentas, y qué opiniones tienen los tomadores de decisiones y la sociedad civil al respecto? Adicional al enfoque comparativo con el estudio inicial, otra pregunta relevante es ¿en qué medida la crisis sanitaria ha influido en patrones de discriminación o prácticas relacionados con el concepto de “servidumbre”:<sup>5</sup>
- (iv) **Cumplimiento de los derechos:** Aunque el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras no es un resultado o variable dependiente directa del proyecto, un cambio en el cumplimiento puede ser un resultado indirecto al nivel de los *outcomes* del proyecto. El estudio inicial y final consideraron esta dimensión en su informe de resultados
- (v) **Normativa nacional e internacional:** Aunque el estudio inicial de los CAP en el año 2020 realizó un análisis exhaustivo del marco normativo del TRH, en los últimos dos años se vivió ciertos cambios que han incidido en los CAP: en el contexto de la pandemia se aprobó la ley de apoyo humanitario en 2020 y se ratificó en 2021 el Convenio sobre la violencia y acoso (C190). Adicionalmente, se estableció el 30 de marzo como día de trabajo remunerado del hogar. Preguntas guías en esta dimensión son: ¿Cuáles han sido las implicaciones positivas y negativas de las nuevas disposiciones legales para las trabajadoras y sus condiciones de trabajo? ¿Cuáles siguen siendo los cuellos de botella y los puntos críticos para garantizar y cumplir con los derechos de las TRH?
- (vi) **Aspectos generales del trabajo remunerado del hogar:** Con el fin de completar la base de información y comprender las características del trabajo remunerado del hogar en cuanto a modalidades de trabajo, el tipo de actividades o condiciones en el hogar, se consideró una dimensión de aspectos generales. Las preguntas guías fueron, por ejemplo, ¿cuáles son los tipos de actividades realizadas más frecuentes, qué necesidades tienen los empleadores en contratar a una TRH, ¿cuáles son los horarios de trabajo más frecuentes, cómo son las condiciones en el hogar, entre otros?

Estas dimensiones fueron investigadas mediante los siguientes indicadores generales:

<sup>5</sup> Durante el proceso de revisión de este plan de trabajo, CARE expresó y pidió que se considere la temática del concepto colonial “servidumbre”.

**Tabla 2**  
Dimensiones e indicadores del estudio

DIMENSIÓN	INDICADOR GENERALES
i Conocimiento de los actores sobre derechos laborales y seguridad social	Conocimiento de empleadores y TRH sobre derechos y obligaciones económicas en el trabajo remunerado del hogar
	Conocimiento de los empleadores sobre los mecanismos de salida de las TRH
	Percepción favorable de empleadores respecto al costo de las obligaciones laborales con las TRH.
ii Actitudes arraigadas de valorización o desvalorización del TRH	Percepción de empleadores sobre el estereotipo social de “servidumbre” del trabajo remunerado del hogar
	Percepción de las TRH sobre el estereotipo social de “servidumbre” del trabajo que ejercen
	Percepción de empleadores sobre la diferencia del valor (plusvalía) generado en sus ingresos familiares, por disponer de una TRH <sup>6</sup>
	Percepción de la sociedad en general sobre la plusvalía generada por el trabajo remunerado del hogar
	Percepción de los empleadores y sociedad en general, respecto de la carga remunerativa y de prestaciones sociales del trabajo remunerado del hogar
iii Prácticas recurrentes de la sociedad en relación con los estereotipos, roles de género, violencia y trabajo de migrantes	Percepción del estereotipo de roles de género organizados en la sociedad, en el mercado laboral del TRH, en empleadores y sociedad en general
	Conocimiento y percepción de la sociedad civil respecto del trabajo remunerado del hogar y del empleo de personas migrantes en el sector.
	Nivel de prácticas violentas ejercidas por empleadores, reportadas por las TRH en el lugar de trabajo
	Conocimiento de los tomadores de decisión en las políticas, sobre la violencia generada en contra de las TRH en el lugar de trabajo
	Conocimiento de la sociedad civil, sobre la violencia generada en contra de las TRH en el local de trabajo
iv Cumplimiento de los derechos	Percepción del cumplimiento de los derechos laborales y humanos vinculados al TRH
*Normativa nacional	Cambios en la normativa nacional
	Implicaciones de los cambios en la normativa para las TRH
	Desafíos para garantizar los derechos laborales y humanos de las TRH
Aspectos generales	Actividades y responsabilidad de las TRH
	Motivaciones para contratar una TRH
	Modalidades del contrato
	Condiciones en el hogar de trabajo

6 Inicialmente, se planificó captar el valor económico mediante tres indicadores: (i) promedio de remuneración por grupos de ingreso familiar del hogar empleador; (ii) porcentaje del pago a las trabajadoras en los ingresos familiares, y (iii) la diferencia entre el valor pagado a las trabajadoras y el salario mínimo. No obstante, los escasos datos generados (la base estadística hubieran sido 12 observaciones) y algunas incoherencias no hicieron posible este análisis.



## 3. Diseño Metodológico del estudio

### 3.1 Diseño principal

Principalmente, el estudio se encuentra en la tradición de la investigación social empírica, describiendo y analizando un fenómeno social, que en el caso del presente estudio son los cambios en los CAP relacionados con el trabajo remunerado del hogar, en función de factores explicativos, que son determinados procesos operativos del proyecto MDT. El estudio en primer lugar se centra en identificar un cambio en las CAP y describirlo en el caso afirmativo partiendo del supuesto que se realizaron con eficacia todas aquellas actividades y productos del proyecto MDT que buscaron intencionalmente y directamente aquel cambio como, por ejemplo, la formación de capacidades en derechos humanos y laborales y la campaña comunicacional (véase el capítulo 2.1).

El diseño del estudio final de los CAP se enfrentó con el desafío de poder analizar comportamientos longitudinales que permita verificar diferencias entre beneficiarios o no beneficiarios del proyecto sobre un cambio en las actitudes y conocimientos relacionados al Trabajo Remunerado del Hogar.

El enfoque comparativo del estudio requirió establecer un punto de referencia para poder identificar cambios reales en los conocimientos, actitudes y prácticas. Por este motivo, se optó por un **diseño híbrido** del estudio que está orientado en un diseño (i) tipo **Cuasi Experimento** (Shadish, Cook, Campbell 2002; Bortz, Döring 2006) complementado por (ii) un diseño tipo **Muestreo Teórico** (“Grounded Theory”)

En ese sentido, para el levantamiento de información y análisis se estableció dos grupos tanto para las TRH como para las empleadoras: Un grupo que fue beneficiario de las intervenciones del proyecto MDT y otro grupo de control compuesto por personas que no se beneficiaron del proyecto. La comparación de los dos grupos en las dimensiones arriba mencionadas permitió deducir conclusiones en cuanto a cambios ocurridos<sup>7</sup>. La selección de un diseño orientado en el cuasi experimento partió del supuesto que las actividades del proyecto vinculadas con los conocimientos, actitudes y prácticas fueron efectivas

Este diseño fue completado por un “Muestreo Teórico” profundizando de forma exploratoria aspectos adicionales y vinculados con el trabajo remunerado del hogar y dimensiones de investigación deduciendo conclusiones con respecto a los conocimiento, actitudes y prácticas.

De acuerdo con el enfoque geográfico del proyecto y la presencia de la UNTHA, el estudio final se centró en las ciudades y provincias de Guayaquil (Guayas), Quito (Pichincha), Esmeraldas (Esmeraldas), Ibarra (Imbabura), Mascarilla (Carchi), Machala (El Oro) y La Troncal (Cañar).

El estudio final CAP requirió un levantamiento de información primaria en concordancia con el estudio inicial basándose, principalmente, en las siguientes fuentes de información:

---

<sup>7</sup> Al contrario de la práctica del cuasi-experimento, los dos grupos no fueron preestablecidos ex ante mediante una asignación aleatoria o expuestas de forma controlada a la intervención del proyecto; en este caso hubiera sido un diseño de prueba controlada aleatorizada. En cambio, la creación de estos dos grupos se efectuó *expos* al proyecto durante este estudio en la fase del levantamiento y análisis de datos mediante preguntas filtros en los cuestionarios.

- **Trabajadoras remuneradas del hogar:** portadoras de conocimiento, saberes y experiencias en cuanto al trabajo remunerado del hogar por ser la parte que realiza este trabajo.
- **Empleadores/as:** son portadoras de conocimiento en cuanto al trabajo remunerado del hogar por ser la parte que emplea a las TRH.
- **Representantes de la UNTHA:** Siendo la representación política de las TRH, las integrantes de la UNTHA son expertas en la temática del trabajo remunerado del hogar por tener un panorama amplio de las realidades de las TRH.
- **Representantes de instituciones aliadas del proyecto MDT:** Son personas expertas relevantes por planificar o implementar proyectos, políticas o investigaciones en el área de trabajo remunerado del hogar.

### 3.2 Métodos aplicados en estudio

De acuerdo con el diseño del estudio, se aplicó un enfoque de métodos mixtos (“mixed methods approach”) combinando métodos cuantitativos y cualitativos para el levantamiento y análisis de información que han sido (i) encuestas virtuales, (ii) entrevistas semi-estructuradas y (iii) grupos focales.

#### *Encuestas virtuales*

Las encuestas virtuales representaron la herramienta principal del estudio para aplicar el método cuantitativo, y fueron aplicadas tanto a las TRH como a empleadores mediante dos cuestionarios en la plataforma “Google forms”.

La difusión del enlace de los cuestionarios virtuales se efectuó vía la aplicación “whatsapp” a partir de bases de datos de CARE y la UNTHA, así como, las redes sociales de la Firma MAG & PARTNERS y CARE, utilizando un proceso no probabilístico denominado “bola de nieve” que se utilizó debido a que los participantes potenciales tienen perfiles específicos como es el caso de las TRH. Antes del levantamiento de información, los cuestionarios fueron revisados y ajustados participativamente en una reunión de trabajo con la asistencia de 16 líderes de la UNTHA y la responsable de CARE – Ecuador. La estructura de los cuestionarios estuvo acorde con las dimensiones de investigación e indicadores generales. Para el análisis de información de los dos grupos de beneficiados y de control, el cuestionario consideró una pregunta filtro.

Para el cálculo de la muestra estadística de las encuestas se aplicó una fórmula con “universo finito” considerando la población beneficiaria de los dos procesos del proyecto arriba mencionados, basándose proporcionalmente en las siete provincias donde el proyecto intervino: Pichincha, Guayas, Esmeraldas, Imbabura, Carchi, El Oro, Cañar. Se planteó para el grupo de control, llegar a un mínimo de 30% del grupo de personas beneficiadas, sumando un número total en los dos grupos de 231 encuestas. La siguiente tabla muestra tanto para las TRH como empleadores el número de respuestas según el cálculo esperado y logrado.

**Tabla 3**  
Número de encuestas esperadas y válidas

	Grupo de beneficiadas		Grupo de control		Total	
	N° esperado	N° logrado	N° esperado	N° logrado	N° esperado	N° logrado
Trabajadoras	154 (77%)	146 (74%)	46 (23%)	52 (26%)	200 (100%)	198 (100%)
Empleadores <sup>8</sup>	77 (77%)	7 (33%)	23 (23%)	14 (67%)	100 (100%)	21 (100%)
<b>Total</b>	231	153	69	66	300	219

### Entrevistas a expertas

Para levantar información cualitativa adicional y profundizar los resultados cuantitativos, se aplicó de forma virtual siete entrevistas semiestructuradas individuales, principalmente, con personas de las instituciones aliadas del proyecto MDT que forman parte de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a las Trabajadoras Remuneradas del Hogar. Siendo estas entidades actoras que llevan numerosos años implementando actividades que garantizan los derechos humanos y laborales, las personas entrevistadas de estas instituciones son expertas en las temáticas de estudio y portadoras de conocimiento clave. Las entrevistas tuvieron una duración de aproximadamente 45 minutos y se enfocaron en las cuatro dimensiones de investigación de conocimiento de derechos, actitudes relacionadas con la (des-) valorización del trabajo remunerado del hogar, prácticas recurrentes, el cumplimiento de los derechos, y las implicaciones de la pandemia de COVID-19 para las TRH. La siguiente tabla visualiza las entrevistas realizadas.

**Tabla 4**  
Instituciones entrevistadas

Institución	Número de entrevistas
Consejo Nacional de Igualdad de Género	3
ONU Mujeres	1
CEOLS	1
CARE	2

### Grupos focales

Complementariamente, se realizó de forma virtual dos grupos focales para generar un espacio de opinión que permitió captar el sentir, pensar y vivir de las TRH, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. Los grupos focales abordaron problemas específicos vinculados, principalmente, con las dos dimensiones de actitudes y prácticas existentes. En total participaron en los dos grupos focales 16 líderes de la UNTHA de las siete provincias. Cada grupo focal tuvo una duración de aproximadamente 3 horas.

<sup>8</sup> En total se encuestó a 68 personas (empleadores beneficiados: 22; grupo de control: 46). No obstante, solo 21 encuestados cuentan con una TRH, siendo el número seleccionado.

### 3.3 Limitaciones metodológicas del estudio

Los resultados de este estudio empírico deben ser tomados como indicios no necesariamente como evidencias para su interpretación. El estudio no reclama representatividad o que sea libre de ambigüedades. Esta circunstancia se debió a factores limitantes en el levantamiento de información por parte de los empleadores y el tiempo disponible para la realización del estudio:

- La limitada disponibilidad de respuestas de empleadores dificultó identificar conclusiones comparativas, pese a un seguimiento extenso y una difusión de la encuesta en las redes sociales. Eso puede deber a que el incumplimiento de las obligaciones laborales puede acarrear multas o sanciones penales, lo que limita la participación de empleadores que incumplen parcial o absolutamente las leyes vigentes. Esta circunstancia conlleva, a la vez, que las personas empleadoras con buenas prácticas están estadísticamente sobre representadas lo que favorece a una distorsión de los resultados de análisis
- La encuesta a las TRH solo preguntó por un hogar y pasa por alto la circunstancia de que pueden laborar en varios hogares. En el caso de aquellas TRH que laboran en diferentes hogares, la información levantada no permite sacar conclusiones sobre las realidades del trabajo remunerado del hogar que no formó la base de respuestas.
- El diseño elegido orientado en el tipo de cuasi experimento compara el grupo de investigación (beneficiarios) con el grupo de control (no beneficiarios). En este sentido es probable que actividades externas al proyecto hayan incidido en el cambio de conocimientos, actitudes y prácticas.

## SEGUNDA PARTE



## 4. Normativa nacional: principales cambios y emergencia sanitaria por el COVID - 19

### 4.1 Marco normativo nacional

El trabajo remunerado del hogar está normado por múltiples disposiciones legales detalladas en tres estudios anteriores de CARE<sup>9</sup>. Según estos, a nivel nacional, el marco legal del TRH está constituido por los siguientes instrumentos legales:

- **Constitución de la República del Ecuador:** Siendo la base legal fundamental, establece el trabajo como un derecho individual y un deber social; que el trabajo sea con condiciones dignas, una remuneración justa y libremente escogido por cada persona; que exista un ambiente adecuado garantizando la salud, integridad, higiene y bienestar. Además, el Estado debe garantizar el derecho a la seguridad social y velar por la eliminación de riesgos para la salud reproductiva, asegurando un acceso y estabilidad en el empleo en caso de embarazo, incluyendo la eliminación de todo riesgo que afecte a su salud reproductiva. Está prohibido también el despido por embarazo y toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia, directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo, establece como principio que el trabajo requiere igual remuneración, entre otros.
- **Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar:** Esta Ley reconoce el trabajo remunerado del hogar como una categoría ocupacional con derechos y lo homologa a las demás categorías laborales, con iguales derechos. Establece como período de prueba en los contratos de trabajo remunerado del hogar un tiempo de 15 días que después se convierta en un contrato indefinido, y que, en el caso de despido intempestivo, la TRH accede a todos los derechos de los trabajadores que norma la Ley, entre otras disposiciones.
- **Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres:** Esta ley hace énfasis en los derechos asegurados por la constitución, por ejemplo, determina el derecho de las mujeres al goce, ejercicio y protección de todos los derechos amparados en la Carta Magna, así como en todos los convenios internacionales aceptados por el Estado ecuatoriano; resaltando aspectos como derechos laborales, igualdad salarial, no discriminación, evitar la violencia, derecho a la maternidad y al periodo de lactancia, entre otras disposiciones.
- **Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria:** Determina que el ente rector de las políticas de inclusión económica debe diseñar las mismas con enfoque de género que establezca la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- **Código Orgánico Integral Penal:** La retención ilegal de aportaciones a la seguridad social o la no-afiliación de las trabajadoras al seguro social obligatorio es un delito.
- **Código de la Niñez y Adolescencia:** Este instrumento legal establece las condiciones para el trabajo de adolescentes, por ejemplo, la edad mínima para ejercer actos jurídicos válidos o celebrar contratos de trabajo. Además, define el derecho a la protección contra la explotación laboral de los niños, niñas y adolescentes, y el deber del Estado, la sociedad y la familia, de protección contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

<sup>9</sup> CARE 2018, Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador; CARE 2020a, Actualización del Estado de Situación en el Cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador; CARE 2020b, Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la Sociedad Ecuatoriana Respecto a la Valoración de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en su Labor

- **Ley Orgánica de Movilidad Humana:** Resalta los principios de igualdad ante la Ley y no discriminación de las personas en situación de movilidad humana que se encuentren en el territorio ecuatoriano. Además, establece que residentes extranjeros en el país tienen el derecho al trabajo y a acceder a la seguridad social.

En cuanto al marco internacional del trabajo remunerado del hogar, son particularmente relevantes los siguientes convenios:

- **Convenio 189 de la OIT:** Este convenio fue ratificado el 18 de diciembre del 2013<sup>10</sup> y establece los parámetros principales para el marco legal del trabajo remunerado del hogar. Reconoce su contribución a la economía mundial, las condiciones particulares en las que se realiza el trabajo doméstico, y la prevalencia de grupos vulnerables, por ejemplo, niñas y adolescentes, migrantes o mujeres.

Determina la necesidad de adoptar medidas para asegurar la protección contra el abuso, acoso y violencia en el trabajo doméstico y asegurar condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente; da disposiciones específicas sobre la contratación de trabajadores migrantes, para que sean incorporadas en los marcos normativos nacionales, establece el derecho de trabajadoras domésticas a un entorno seguro y saludable a fin de preservar su salud; busca asegurar que trabajadoras domésticas tengan condiciones igual de favorables que los trabajadores en general, con respecto a la seguridad social, inclusive la maternidad; sugiere medidas contra las prácticas abusivas, a través del control de las agencias de empleos; y recomienda medidas para que trabajadoras domésticas tengan acceso a las instancias de justicia y tengan medios eficientes de queja y reclamo de sus derechos laborales, así como la práctica de la inspección del trabajo.

- **Convenio 190 de la OIT:** Este convenio establece los parámetros principales para la erradicación de la violencia y el acoso en el contexto del trabajo, fue ratificado el 17 de enero de 2021 y entrará en vigor en mayo 2022. Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de acoso y violencia, incluidos la violencia y acoso por razones de género, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades y que la violencia doméstica puede afectar el empleo, la productividad, la seguridad y la salud. Además, determina que la expresión “violencia y acoso por razones de género” designa a la violencia y acoso dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

Establece que los gobiernos nacionales deben adoptar un enfoque adecuado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el contexto del trabajo que incluye prohibir la violencia y el acoso, velar por la transversalización de aspectos de violencia y el acoso en las políticas públicas, adoptar estrategias integrales y medidas para prevenir la violencia y el acoso, establecer medidas de control de la aplicación y seguimiento de los mecanismos existentes, velar por garantizar a las víctimas el acceso a vías y recursos de reparación y medios de apoyo, prever sanciones, desarrollar herramientas y actividades de educación y sensibilización, y garantizar medidas de inspección e investigación efectivas de los casos de violencia y acoso, incluyendo la Inspección del Trabajo y otros organismos competentes.

---

10 Fuente: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es?f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102616](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es?f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616)

Los estudios resaltan para las dos décadas pasadas **avances significativos en el marco normativo del trabajo remunerado del hogar**. La Constitución de la República del Ecuador de 2008, la Ley Orgánica para la Defensa de Derechos Laborales (2012), la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), y la reforma del código de Trabajo representaron un reconocimiento significativo a los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar. Un estudio de CARE sobre la situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las Trabajadoras concluye que los cambios en el marco legal eliminaron “[...] *casi la totalidad de las normas heredadas del período colonial, mantenidas durante la República y aplicadas de manera generalizada y por costumbre en Ecuador*” (CARE 2020a).

Pesa a los logros y cambios legales que favorecen las condiciones laborales de las trabajadoras, los análisis del marco legal extensas realizadas en los tres estudios mencionados destacan las siguientes **debilidades**:

- La modalidad de “puertas adentro” que está considerada una herencia de la servidumbre colonial sigue persistiendo y no está erradicada legalmente. Esta modalidad puede seguir favoreciendo prácticas de explotación a las TRH o generando riesgos, mediante la violencia.
- Pesa a los avances indudables, este mismo estudio destaca que “[...] *el cambio normativo no ha implicado el cambio cultural necesario que implique la desnaturalización de las relaciones serviles [...]*” (CARE 2020a).

## 4.2 Cambios en el marco legal durante el proyecto

A los ajustes y reformas legales anteriormente mencionados, en el transcurso de los últimos dos años de ejecución del proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo” se suman varios cambios adicionales. Entre ellos se debe destacar la ratificación del Convenio 190 por la Asamblea Nacional del Ecuador el día 17 de enero 2021. No obstante, estará vigente a partir del 19 de mayo 2022.

Otro cambio significativo en el marco legal es la Ley de Apoyo Humanitario (LAH) aprobado en el contexto de la pandemia que entró en vigor el 22 de junio 2020. Con el fin de “[...] enfrentar el impacto del COVID-19, facilitando la reactivación económica y la generación de acuerdos para cuidar a los más vulnerables, sostener el empleo y las fuentes de trabajo; y mitigar el impacto en educación, salud y otros sectores prioritarios”<sup>11</sup>, la LAH consideró disposiciones relacionadas con pensiones educativas, suspensión temporal del desahucio en materia de inquilinato, el no al incremento de costos en servicios básicos, pólizas de salud, la extensión de cobertura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), créditos productivos para la reactivación económica y protección del empleo en el sector privado, prelación de los créditos de primera clase, acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, contrato especial emergente, seguro de desempleo, reducción emergente de la jornada de trabajo, teletrabajo, y la disposición interpretativa referente a la aplicación del Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo<sup>12</sup>. Particularmente, las disposiciones en el ámbito económico y laboral fueron relevantes e impactantes para el trabajo remunerado del hogar: con la intención formal de preservar fuentes de trabajo, la LAH estableció la posibilidad de que empleadores y trabajadores acuerden bilateralmente condiciones y modalidades de trabajo bajo la restricción de que la validez de los acuerdos depende de los estados financieros de la empresa presentados a la trabajadora. El siguiente subcapítulo analiza brevemente los efectos negativos de la LAH en el trabajo remunerado del hogar.

<sup>11</sup> Fuente: <https://www.cancilleria.gob.ec/turquia/2021/03/08/se-aprueban-la-ley-de-apoyo-humanitario-y-la-ley-de-ordenamiento-de-las-finanzas-publicas/>

<sup>12</sup> Fuente: <https://derechoecuador.com/analisis-ley-organica-de-apoyo-humanitario/>

Adicionalmente, se aprobaron durante la pandemia varias normas secundarias por el Ministerio de Trabajo (véase la siguiente tabla) que precedieron a la LAH. Especialmente, los acuerdos ministeriales 77, 80 y 93, así como las resoluciones 22 y 23 tuvieron relevancia para el trabajo remunerado del hogar.

**Tabla 1**

Normas secundarias aprobadas por el Ministerio del Trabajo durante la pandemia

Acuerdo Ministerial	Fecha	Temática
MDT-2020-76	12-mar-2020	Directrices de aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Deja a potestad de los empleadores decidir el teletrabajo. Por las características, no aplica al trabajo remunerado del hogar.
MDT-2020-77	15-mar-2020	Directrices de aplicación de la reducción o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Establece normas para reducir la jornada, modificarla e incluso suspenderla, cuando el trabajo no puede ser realizado por medios telemáticos. Aplicable al trabajo remunerado del hogar durante la declaratoria de emergencia sanitaria.
MDT-2020-79	24-mar-2020	Instructivo para el pago de la participación de utilidades de las y los trabajadores. No aplicable al trabajo remunerado del hogar
MDT-2020-80	28-mar-2020	Reformas al Acuerdo 77 de 15 de marzo. Aplicable al trabajo remunerado del hogar
MDT-2020-22	28-abr-2020	Por resolución (no es acuerdo ministerial) se declaró que la COVID-19 no constituye ni accidente laboral ni enfermedad profesional. Reformada por Resolución MDT-2020-23 el 29 de abril de 2020.
MDT-2020-93	3-may-2020	Directrices para la reactivación económica a través del retorno progresivo al trabajo del sector privado.

Fuente: CARE 2020a  
Elaboración: OSE

### 4.3 Perspectivas al marco legal

Pese a los avances significativos en mejorar el marco legal del trabajo remunerado del hogar, la Ley de Apoyo Humanitario representa una amenaza clave para los logros de las últimas dos décadas. Como concluye la investigación realizada entre CARE y OSE (CARE 2020a), los impactos de la LAH en las condiciones laborales y derechos humanos de las TRH son graves y atentan contra la ratificación de acuerdos internacionales ratificados por el Ecuador, como es el caso del Convenio 189<sup>13</sup>, artículos de constitución<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> El estudio menciona el artículo 3 del Convenio 189 que exige del Estado que adopte medidas para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos de todos los trabajadores domésticos.

<sup>14</sup> El estudio cita la asambleísta Angélica Porras; según ella la LAH afecta los artículos 326 y siguientes de la constitución.

La LAH vulnera los principios de irrenunciabilidad y la prohibición de modificaciones al contrato, por ejemplo, pago de horas suplementarias, o despido, o posibilitar a los/as empleadores/as imputar para las vacaciones los días de inasistencia al lugar del trabajo derivados del estado de excepción e imponer reducción de las jornadas, al momento de que la trabajadora niega las condiciones del empleador. El establecer que los acuerdos se toman de forma bilateral, atenta contra el derecho de sindicalización y negociación colectiva. Otro efecto perjudicial de la LAH consiste en la disposición de que la pandemia puede ser interpretada como fuerza mayor o caso fortuito y, de tal manera, posibilita la terminación del trabajo sin pagar una indemnización. La LAH también prioriza al empleo de origen nacional causando efectos negativos a las trabajadoras de nacionalidad extranjera aumentando su vulnerabilidad y poniéndolas en riesgo, al ser vulnerables a la explotación laboral. Finalmente, dicho estudio resalta que las TRH están excluidas de los grupos económicos para los que la LAH constituyó COVID -19 una enfermedad profesional, pese al alto riesgo de contagio que enfrentan las TRH.

- En general, la LAH no tomó en cuenta las particularidades específicas del trabajo remunerado del hogar; la ley fue formulada en vista a empresas, pero a la vez el ámbito de aplicación incluye el trabajo remunerado del hogar.
- La incorporación de la figura “acuerdo voluntario” implica una flexibilización y precarización de las relaciones laborales desfavoreciendo a las trabajadoras remuneradas del hogar debido a la desigualdad de poder entre el empleador y la trabajadora.

Las observaciones y conclusiones del estudio mencionado de 2020 coinciden con las percepciones de todas las personas entrevistadas para el presente estudio. En general, el marco legal ecuatoriano cuenta con avances: se caracteriza por generar el acceso de las TRH a la formalidad de sus labores incluyendo los beneficios sociales. En comparación a otros países de la región, el marco legal nacional es considerado uno de los más avanzados y progresistas. De igual forma, el Convenio 190 es apreciado por todas las personas entrevistadas, ya que hace más visible la temática de la violencia en el contexto del trabajo que considera no solo el lugar de trabajo sino también el camino al trabajo.

No obstante, de la perspectiva de las personas entrevistadas sobresalen dos puntos críticos. (i) La pandemia y la Ley de Apoyo Humanitario representa un paréntesis en el proceso de garantizar los derechos humanos y laborales de las TRH: todas las personas entrevistadas destacan los impactos negativos de la LAH poniendo en riesgo la seguridad, estabilidad y dignidad, permitiendo la flexibilización los derechos logrados en las últimas dos décadas y promoviendo la precarización del trabajo remunerado del hogar. Desde su perspectiva, la LAH es un retroceso que pasó por alto las realidades y particularidades de las TRH. Igual al estudio inicial de los CAP, las personas entrevistadas destacan las relaciones laborales verticales y desiguales entre empleadores y TRH poniéndolas en una situación de negociación desfavorecida. (ii) A parte de los impactos negativos de la LAH, el segundo punto crítico vinculado con el marco legal es su implementación deficiente en la práctica, es decir las leyes existentes a proteger los derechos humanos y laborales de las TRH se quedan en la teoría pero en la realidad no generan impactos positivos. Las personas entrevistadas consideran múltiples razones, entre ellas, la falta de mecanismos e instrumentos efectivos de regulación, control o gestión, la falta del presupuesto por parte del Estado, la falta de sensibilización a los servidores públicos de la realidad y el contexto de las TRH y la falta de políticas públicas relacionadas al cuidado.

## 4.4 Aspectos generales del Trabajo Remunerado del Hogar

### a. Encuesta de trabajadoras

La población encuestada de las trabajadoras está compuesta por 146 mujeres beneficiadas del proyecto MDT (74%) y 52 mujeres del grupo de control del estudio (26%). De todas las trabajadoras de los dos grupos, el 33% afirmó que actualmente está trabajando. La mayor parte (32%) ejerce esta labor por más de tres años, aunque una parte importante (grupo beneficiario = 27%; grupo de control = 40%) no supo indicar el tiempo. Las responsabilidades y actividades más frecuentes ejecutadas por TRH son la limpieza y cocina: 95% del grupo beneficiario y 92% del grupo de control las ejercen. En tercer lugar, se encuentra el cuidado de niños, personas discapacitadas o mayores de edad (grupo beneficiario = 35%; grupo de control 33%) que exigen más tiempo, profesionalización, empatía y otras capacidades emocionales e interpersonales.

**Ilustración 1** Encuesta trabajadoras: Tareas y responsabilidades de las trabajadoras



N: Sobre la base de 198 observaciones (beneficiarias= 146; grupo de control=52)

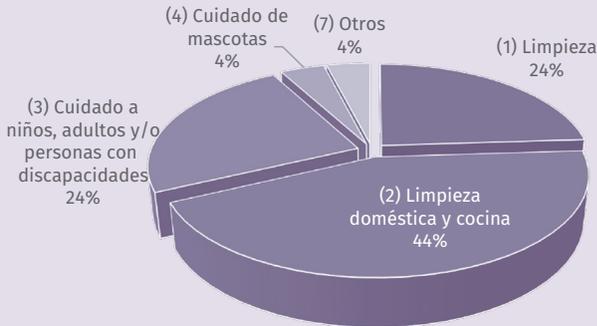
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras

Elaboración: MAG & PARTNERS

### b. Encuesta a empleadoras

En cambio, de los 68 empleadores encuestados, en total, 21 (31%) cuentan actualmente con una TRH, de los cuales 7 se beneficiaron del proyecto MDT y 14 son del grupo de control. De estos 21 empleadores, once (52%) cuentan con una TRH por más de tres años, principalmente para la limpieza doméstica y cocina (68%). Actividades más exigentes como el cuidado de niños, personas discapacitadas o mayores de edad, son secundarios para los empleadores con una frecuencia de 24%.

**Ilustración 2** Encuesta empleadoras: Servicios realizadas de las trabajadoras



**N:** Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarias= 7; grupo de control=14)

**Fuente:** Encuesta aplicada a empleadoras

**Elaboración:** MAG & PARTNERS

## 4.5 Modalidades del trabajo

### a. Encuesta de trabajadoras

El trabajo remunerado del hogar, desde la encuesta a 198 TRH, se caracteriza por las siguientes modalidades de trabajo:

- Del 33% de TRH que actualmente se encuentran trabajando, en su mayoría lo hace a tiempo completo (52%), mientras que el 21% trabaja a medio tiempo y el porcentaje restante (27%) trabaja por horas y días.
- En contra de los resultados esperados, el porcentaje de las TRH actualmente laborando del grupo beneficiario con un contrato de trabajo firmado es menor (17%) a las trabajadoras del grupo de control (31%). Un factor de influencia debe haber sido la pandemia en conjunto con la Ley de Apoyo Humanitario que facilitaron la flexibilización laboral, promoviendo la informalidad laboral.
- De las 11 TRH que cuentan con un contrato de trabajo firmado, 8 (73%) no conocen su modalidad, es decir, no saben si es “Indefinido” o “Por días”.
- Se puede observar que apenas un 12% de TRH tiene un contrato laboral registrado en el Ministerio de Trabajo, mientras que el 17% indicó desconocer si su contrato se encuentra registrado en la entidad reguladora.

## b. Encuesta a empleadores:

En cuanto a las modalidades del trabajo remunerado del hogar, la encuesta a los /as empleadores/as indica:

- Con un 58%, las modalidades de tiempo completo y tiempo parcial aún prevalecen levemente (29% cada una), seguido por la modalidad de por horas (24%) y por días (19%). Esto puede deberse a que, en la actualidad, la falta de disposición al pago obliga a encontrar otras formas de contratación (por días o por horas) y/o que el servicio doméstico y de cuidado se vuelve una necesidad puntual.
- Seis (55%) de los 11 empleadores que cuentan con una TRH a tiempo completo o media jornada tienen formalizado la relación laboral con un contrato firmado. Todos los seis contratos están registrados en el Ministerio de Trabajo<sup>15</sup>.
- Todos los empleadores encuestados afirmaron que, en el caso de que la TRH se encuentra de vacaciones, no buscan otra persona sino las tareas son ejercidas por los mismos miembros del hogar.
- Ningún hogar encuestado aplica la modalidad de “puertas adentro”, es decir, en ningún caso, la TRH vive en el hogar donde labora.



## 5. Resultados del estudio final

### 5.1 Estado de cumplimiento de los derechos del TRH

Para conocer el estado de cumplimiento de los derechos, se investigó por un lado la situación actual desde la perspectiva tanto de las mismas TRH como de los empleadores en base a datos cuantitativos y, por otro lado, con un enfoque cualitativo, los desafíos existentes y persistentes desde la perspectiva de las lideresas de la UNTHA y expertas en la temática.

#### *Situación actual del cumplimiento de derechos*

El cumplimiento de los derechos laborales fue investigado por tres variables: (i) el salario de las TRH y cumplimiento con el salario básico, (ii) la (auto-) percepción de las TRH y empleadoras en cuanto al cumplimiento de los derechos en general, así como, (iii) la (auto-) evaluación de TRH y empleadores con respecto al cumplimiento de cinco derechos laborales específicos.

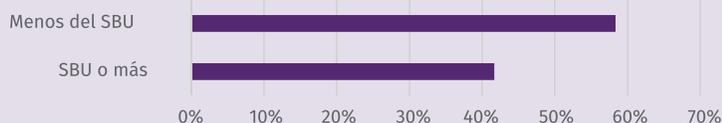
En la comparación del grupo beneficiario con el grupo de control, tanto en el caso de la encuesta a las TRH como empleadoras, se pudo observar un nivel levemente mayor del cumplimiento de los derechos en los grupos de control.

#### a. Perspectiva de trabajadoras

En cuanto al **salario básico unificado** (SBU), se observó un incumplimiento frecuente y latente. Cómo demuestra el siguiente gráfico, de aquellas TRH actualmente laborando a tiempo completo o media jornada, una minoría de 42% ganan un salario por hora que corresponde al SBU o más, mientras 58% de todas las TRH encuestadas ganan menos del salario mínimo.

<sup>15</sup> A pesar, que la encuesta fue anónima, es probable que las respuestas desde los Empleadores sean sesgadas, ya que la ley sanciona el no registrar un contrato laboral ante la respectiva entidad de control.

**Ilustración 3** Encuesta trabajadoras: cumplimiento del Salario Básico Unificado

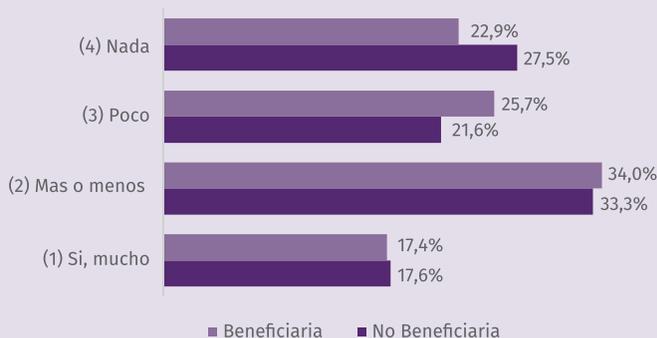


N: Sobre la base de 48 observaciones  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

### CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS

En lo que respecta a la **percepción sobre el cumplimiento de los derechos por el empleador**, no se encuentra diferencia significativa entre aquellas TRH Beneficiarias del proyecto y las No Beneficiarias. Sin embargo, ambos grupos consideran que se cumple regularmente los derechos de ley, pues por encima del 33% considera “más o menos” el cumplimiento de la ley por parte de los empleadores para las TRH.

**Ilustración 4** Encuesta trabajadoras: Cumplimiento de la Ley – general

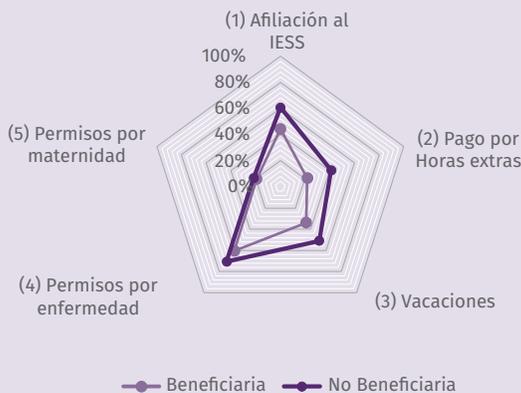


N: Sobre la base de 195 observaciones (beneficiarias= 144; grupo de control=51)  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

Los resultados anteriores son concordantes con los siguientes hallazgos: En general, los cinco derechos y obligaciones legales del empleador considerados para el análisis (afiliación al IESS, pagos por horas extra, vacaciones, permisos por enfermedad y permisos por maternidad) muy frecuentemente no son cumplidas. Además, sobresalen dos aspectos, primero, los patrones entre

el grupo beneficiario y el grupo de control son iguales (véase el siguiente gráfico): en ambos grupos, los derechos con más frecuencia de cumplimiento son los permisos de enfermedad y la afiliación al IESS, seguidos por vacaciones y pago por horas extras cuya frecuencia de cumplimiento es medio baja. El derecho que se cumple en menor medida es el permiso de maternidad<sup>16</sup>. Segundo, un mayor número de TRH del grupo de control están afiliadas al IESS y reciben el pago por horas extras o vacaciones.

**Ilustración 5** Encuesta trabajadoras: Frecuencia de beneficios recibidos



N: Sobre la base de 175 observaciones TRH (beneficiarias = 124; grupo de control = 51)  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

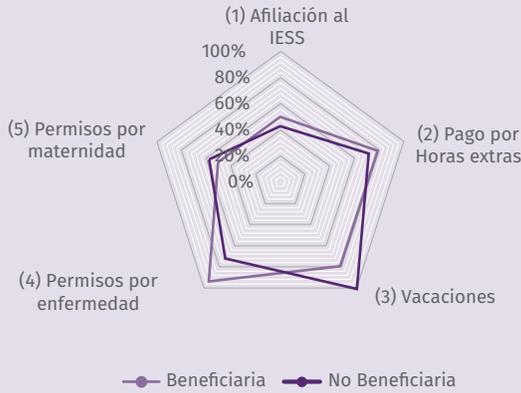
## b. Perspectiva de las personas empleadoras

Si bien las respuestas desde los empleadores reflejan una mayor disposición a un pago adecuado, la realidad de las condiciones económicas de la mayoría de TRH encuestadas no alcanza el SBU, como mostraron los datos de las TRH encuestadas (véase el subcapítulo anterior).

Por otra parte, en lo que respecta a la **autopercepción de las personas empleadoras en cuanto al cumplimiento de los derechos** en general, 4 de 7 empleadores encuestados (57%) del grupo de beneficiarios se autoevaluaron en que cumplen mucho o más o menos con los derechos establecidos en la ley, mientras el grupo de control son 93%. No obstante, al preguntar de manera más específica por el cumplimiento de cinco derechos específicos claves, se puede observar con más frecuencia un incumplimiento de ambos grupos, principalmente de obligación de afiliación a la trabajadora al IESS y permisos de maternidad. Entre los dos grupos las diferencias no son notables.

<sup>16</sup> Este resultado puede ser consecuencia de una posible distorsión estadística: los permisos de maternidad solo se dan a mujeres que están embarazadas o que han dado a luz; esta información no fue levantada en el estudio. En cambio los demás derechos son de carácter incondicional. Es decir, las mujeres que no afirmaron el recibo de este derecho pueden ser, por un lado, mujeres embarazadas o madres que, de hecho, no reciben estos beneficios, o por otro lado, pueden ser mujeres que no están embarazadas o no son mujeres.

**Ilustración 7** Encuesta empleadoras: Frecuencia de beneficios recibidos



*N:* Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)  
**Fuente:** Encuestas aplicada a empleadores  
**Elaboración:** MAG & PARTNERS

### Desafíos para el cumplimiento de los derechos

Con el fin de comprender mejor los factores y cuellos de botella que alimentan la persistencia del incumplimiento de los derechos laborales de las TRH, se levantó información tanto con lideresas de la UNTHA como con expertas profesionales de instituciones aliadas al proyecto.

#### a. Perspectivas de la UNTHA

A partir de los grupos focales realizados con TRH, lideresas de la UNTHA y personal administrativo del negocio social - Asociación de Cuidado y Limpieza del Hogar (ASOCLIM) se evidenció los avances que el Ecuador ha tenido en relación al desarrollo de leyes y normativa que garantizan los derechos a las TRH. No obstante, también se conversó acerca de los problemas y desafíos que obstaculizan el cumplimiento eficaz y eficiente de las leyes vigentes, situación que durante la emergencia sanitaria se hizo más evidente, pero que ya era parte de la realidad ecuatoriana.

En este sentido, se destacan dos situaciones importantes para considerar: (i) La afiliación de medio tiempo, cuando una TRH trabaja la jornada completa, y (ii) el alto número de contratos informales (Acuerdos escritos entre las partes, sin registro ante el Ministerio del Trabajo y sin afiliación). En ambos casos, uno de los principales derechos que se vulnera es el salario digno establecido en la Ley. En la pandemia esta situación se hizo más evidente; sin embargo, el Ministerio del Trabajo, ente de control, disminuyó las inspectorías a empresas y hogares. El desafío recae en la reactivación de las inspectorías del trabajo por parte de la entidad responsable.

La instrucción continua tanto a los servidores públicos encargados en hacer cumplir los derechos estipulados en la Ley como a las TRH a nivel nacional es una tarea que debe ser permanente del sindicato y del Ministerio del Trabajo para garantizar los derechos estipulados en la Ley. Se considera muy importante que las TRH conozcan los mecanismos e instituciones en donde pueden denunciar, consultar y apelar sobre situaciones en donde exista vulneración de alguno de los derechos; mientras que, los servidores públicos de las áreas responsables deben estar capacitados para dar un soporte adecuado.

En relación a la pandemia, se identificó un problema específico que consiste en el alto número de despidos, que con la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario se vulneraron beneficios de ley y afectaron significativamente a las TRH y sus hogares. Para ello, se planteó incidir y garantizar mediante la Reforma Laboral los derechos alcanzados, la implementación del C189 y C190 y un mecanismo de apoyo económico, en casos de desempleo y emergencias como la última que sucedió.

## b. Perspectivas de expertas

Como se menciona con anterioridad, el reto principal es la aplicación del marco normativo en la práctica. Desde el punto de vista de las instituciones aliadas del proyecto MDT, los desafíos para el cumplimiento de los derechos humanos y laborales se manifiestan en múltiples aspectos interrelacionados. A **nivel macro de políticas públicas**, el desafío consiste en la inexistencia de una política de cuidado que aborde de forma integral objetivos, estrategias, acciones y un presupuesto para promover en todas sus dimensiones el trabajo de cuidado (“Care work”) del cual el trabajo remunerado del hogar es parte. A **nivel institucional**, un cuello de botella clave es la falta de un control efectivo del cumplimiento de los derechos humanos y laborales lo que se muestra, principalmente, en la impunidad de infracciones de las leyes vigentes, insuficientes inspecciones en los hogares, la falta de atención a las denuncias. Desde la perspectiva de las personas entrevistadas, las razones son la falta de personal y presupuesto, así como, la rotación alta del personal que conllevan sistemas judiciales saturados y la falta de oficinas en donde las TRH puedan realizar sus denuncias. Estas capacidades institucionales deficientes están vinculadas a **nivel individual** con la circunstancia de que los servidores públicos no están suficientemente sensibilizados por la situación precaria de las TRH o les falta el conocimiento técnico necesario en cuanto a los derechos.

A estos desafíos se suma la falta de apoyo externo de abogados en caso de denuncias. Adicionalmente, varias personas entrevistadas afirmaron que, desde la perspectiva subjetiva de las TRH, no se sienten suficientemente en capacidad para enfrentarse con las empleadoras y exigir el cumplimiento de sus derechos, y los trámites en casos de denuncias les parecen muy complicados. Ejemplar de esta circunstancia es la afirmación de una persona entrevistada: “Ir a hacer denuncias es un trámite que desalienta a cualquiera”.

Como futuros mecanismos y estrategias para garantizar el cumplimiento de los derechos, las personas entrevistadas consideran necesarias para el mediano y largo plazo reformas en el código de trabajo, fortalecimiento de los sindicatos, promoción de contratos colectivos, medidas de sensibilización, campañas estatales dirigidas principalmente a empleadoras y servidores públicos, formulación de políticas públicas financiadas de cuidado y el aumento de inspecciones. A corto plazo, consideran urgente la reinserción laboral de TRH despedidas durante la pandemia, así como, bonos de ayuda humanitaria.

## 5.2 Conocimientos respecto a la normativa y los derechos

El conocimiento respecto a la normativa y derechos fue investigado tanto en las TRH como empleadoras desde un enfoque cuantitativo. Además, fue completado con percepciones y reflexiones cualitativas de las líderes de la UNTHA.

### *Conocimiento sobre normativas y derechos*

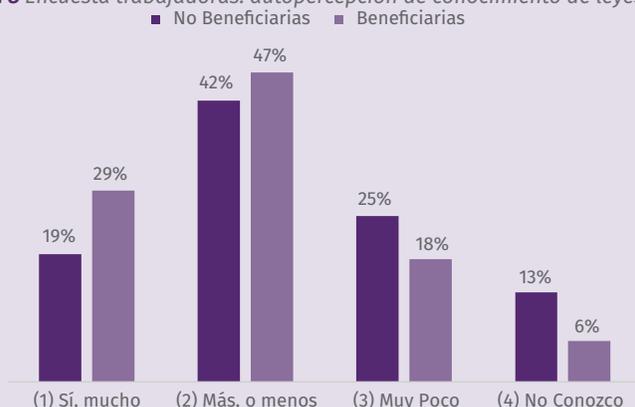
Desde la autoevaluación de las TRH y empleadoras, sobresalen dos aspectos: por un lado, la obligación legal de la afiliación al IESS es la que más TRH y empleadoras tienen conocimiento. Eso puede deber a que la afiliación del seguro social fue un asunto importante y mediático, como símbolo de igualdad de derechos de las TRH conllevando que existe un mayor conocimiento que

otro tipo de derechos específicos como es el caso de pago de liquidaciones, pago de horas extras, entre otros. Por otro lado, tanto las TRH como empleadoras beneficiadas del proyecto muestran un mayor conocimiento de los derechos de migrantes. Este resultado puede ser un indicio de que este componente fue un asunto que últimamente ha generado mayor discusión debido al incremento de la migración en el Ecuador, por lo que las campañas realizadas por parte del proyecto pudieron ser un factor de incidencia en ampliar los conocimientos sobre derechos de migrantes para las TRH.

a. Perspectiva de trabajadoras

En cuanto al conocimiento general de las leyes (véase el siguiente gráfico), la mayor parte de las TRH encuestadas afirmaron que conocen mediamente las leyes respecto al servicio doméstico y de cuidado; y el porcentaje de personas que tienen mucho conocimiento es más alto en el grupo beneficiario, lo que sugiere un cambio del 5% inducido por el proyecto MDT.

**Ilustración 8** Encuesta trabajadoras: autopercepción de conocimiento de leyes



N: Sobre la base de 198 observaciones  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

El siguiente gráfico demuestra el alto nivel del conocimiento tanto en cuanto a la obligación de afiliación al seguro social, el pago por horas extras y el pago de liquidaciones.

Similar al conocimiento sobre la obligación de la afiliación al IESS, se evidencia que a pesar de ser beneficiarios o no del proyecto, el 80% tiene conocimiento del pago de horas extras.

En lo que respecta al conocimiento sobre liquidación, se evidencia que más del 80% de TRH sí conocen acerca de esta obligación legal que tiene el empleador de pagar liquidación a la TRH.

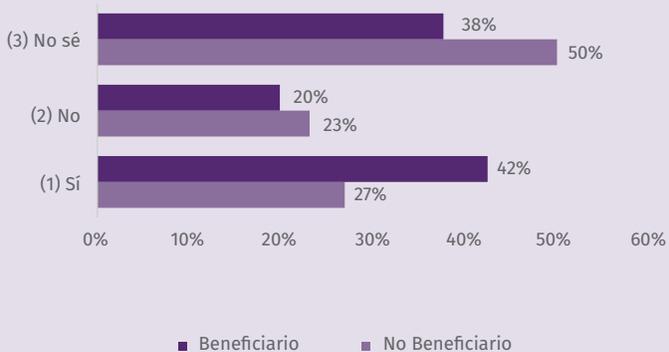
**Ilustración 9** Encuesta trabajadoras: Conocimiento de obligaciones legales



N: Sobre la base de 198 observaciones  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

Sobre el conocimiento acerca de si los migrantes tienen los mismos derechos laborales, se puede observar una diferencia en aquellas TRH que, si han sido beneficiadas del proyecto, debido a que ellas tienen mayor conocimiento sobre derechos de migrantes.

**Ilustración 10** Encuesta trabajadoras: Conocimiento de derechos de migrantes



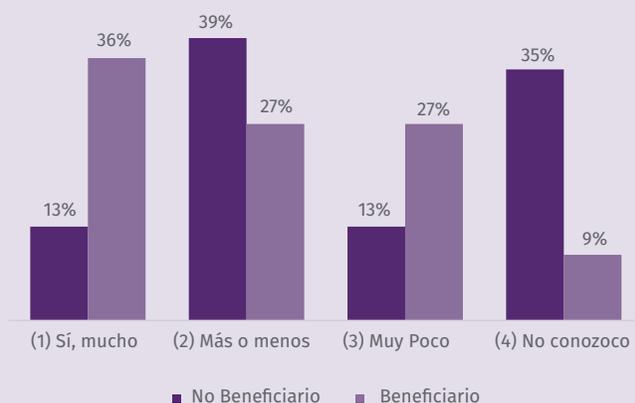
N: Sobre la base de 198 observaciones  
 Fuente: Encuestas aplicada trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

b. Perspectiva de las personas empleadoras

La evaluación de la autopercepción de las empleadoras encuestadas en cuanto a sus conocimientos llegó a resultados sin una tendencia clara. Existen ciertos indicios de un conocimiento mejorado, por ejemplo, relacionado con el conocimiento general sobre las leyes vigentes y las leyes relacionadas con la condición migratoria. No obstante, al preguntar específicamente por las normas de pagar horas extras o una liquidación, el grupo beneficiario no afirmó un mayor nivel de conocimiento al grupo del control.

Sobre el conocimiento de las leyes nacionales e internacionales, se pudo observar que 4 de las 11 personas empleadoras (36%) del grupo beneficiario afirmaron un mayor conocimiento sobre las leyes referentes al TRH ante un 13% del grupo No Beneficiario.

**Ilustración 11** Encuesta empleadoras: Autopercepción del conocimiento las leyes



N: Sobre la base de 26 observaciones (beneficiarios=11; no beneficiario=15)

Fuente: Encuestas aplicadas a Empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

Por otra parte, en lo que respecta sí el empleador conoce la obligación de la ley de afiliar a una TRH al Seguro Social (IESS), en los dos grupos, el 100% indicó conocer la exigencia de afiliación al Seguro Social. Esto a su vez, se puede explicar por los esfuerzos realizados por los sindicatos de las TRH y Organizaciones de apoyo, fortalecidas en el marco de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, para garantizar el derecho a la afiliación de la Seguridad Sociales (IESS), por lo que, en la sociedad ecuatoriana, el conocimiento sobre esta obligación es más universal. Sin embargo, en la práctica no todas estas empleadoras afilian a las TRH.

**Ilustración 11** Encuesta empleadoras: Conocimiento de obligaciones – afiliación IESS



**N:** Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

**Fuente:** Encuestas aplicadas a Empleadores

**Elaboración:** MAG & PARTNERS

A medida, que se realizaron preguntas de carácter más específico, como, por ejemplo, sobre el pago de horas extras, se evidencia que más del 80% tiene conocimiento sobre el pago de horas extras, pero no en su totalidad como lo indicaron sobre afiliación al Seguro Social.

**Ilustración 12** Encuesta empleadoras: Conocimiento de obligaciones – Pago horas extra



**N:** Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

**Fuente:** Encuestas aplicadas a Empleadores

**Elaboración:** MAG & PARTNERS

En lo que respecta al conocimiento sobre el pago de liquidación laboral, por encima del 80% en ambos grupos indicaron tener conocimiento sobre esta obligación que dicta la ley.

**Ilustración 13** Encuesta empleadoras: Conocimiento de obligaciones - pago de liquidación



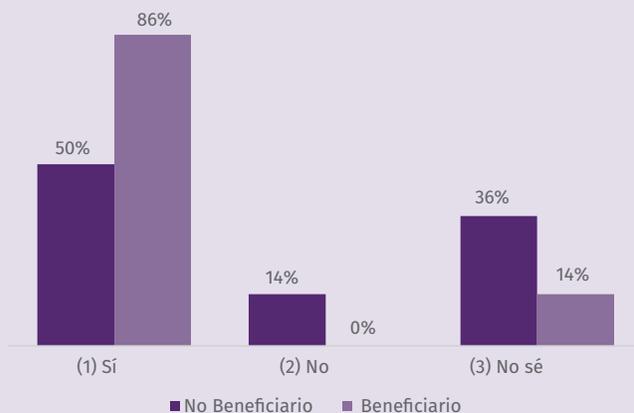
**N:** Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

**Fuente:** Encuestas aplicadas a Empleadores

**Elaboración:** MAG & PARTNERS

Sobre lo que son derechos de los migrantes, se observan diferencias entre ambos grupos, ya que un 86% del grupo Beneficiario indicó conocer el derecho que tienen los migrantes en términos laborales ante un 50% del grupo No Beneficiario. Esto puede explicarse debido a que la discusión de los derechos laborales de migrantes es un problema de invisibilización. Las autoridades gubernamentales no se responsabilizan por la vulneración de los derechos diarios que enfrentan cada día personas en situación de movilidad humana por intentar acceder a un trabajo. Mientras que la difusión de información clave de la campaña comunicacional sobre esta temática que se realizó desde el proyecto MDT generó un cambio en la reflexión del grupo beneficiario.

**Ilustración 14** Empleadoras: Conocimiento de obligaciones – derechos de migrantes



N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

Fuente: Encuestas aplicadas a Empleadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

### Avances en el conocimiento sobre derechos: Perspectivas desde la UNTHA<sup>17</sup>

En este espacio de conversación se reiteró que el conocimiento sobre los derechos definitivamente ha generado poder de negociación en los contratos de muchas de las TRH, principalmente las que han sido beneficiarias del proyecto. Mayor número de compañeras pueden identificar el incumplimiento de algún derecho y muchas de ellas han optado por denunciar, algunas acompañadas de otras, otras solas, en definitiva, hay más mujeres que deciden luchar por sus derechos, a pesar de la posibilidad de perder su trabajo y el juicio, principalmente por la falta de soporte legal y técnico del personal del Ministerio del Trabajo.

El fortalecimiento de las lideresas de la UNTHA y sus miembros ha sido un aspecto clave que permite que las mujeres TRH estén acompañadas y tengan un espacio de confianza en donde no solo exponen sus inquietudes, problemas y abusos; sino que cuentan con un apoyo institucional, que las acompaña para que ningún derecho sea vulnerado. La fuerza sindical es un instrumento clave para que más TRH cuenten con el poder del conocimiento y acompañadas exijan sus derechos por las vías legales.

<sup>17</sup> El estudio inicial de los CAP consideró adicionalmente una reflexión sobre los desafíos vinculados con los mecanismos de la salida de las TRH desde la perspectiva de las lideresas de la UNTHA. En el levantamiento de información del presente estudio no han surgido opiniones ni percepciones al respecto.

### 5.3 Actitudes arraigadas de valorización o desvalorización del TRH

Para entender las actitudes vinculadas con la (des-) valorización del trabajo remunerado del hogar, el estudio enfocó seis indicadores: (i) a través de datos cualitativos se acogió las percepciones de varias expertas profesionales vinculadas con los estereotipos y estigmatizaciones existentes. (ii) Para entender qué tanto el trabajo remunerado del hogar está desvalorizado por las personas empleadoras, se consideró necesario tener más claridad en cuanto a la necesidad subjetiva de las empleadoras de contar con servicios pagados de trabajo doméstico y de cuidado. Adicionalmente, el estudio propuso contrastar la necesidad subjetiva con patrones de desvalorización monetaria en la práctica (iii), actitudes vinculadas con la desvalorización de trabajo remunerado del hogar (iv) y actitudes frente a varias normas laborales (v). Por último, se investigó (v) posturas y estereotipos vinculados con enfoques transversales de género, intergeneracional (adolescentes) y movilidad humana

#### *Estereotipos y estigmatización*

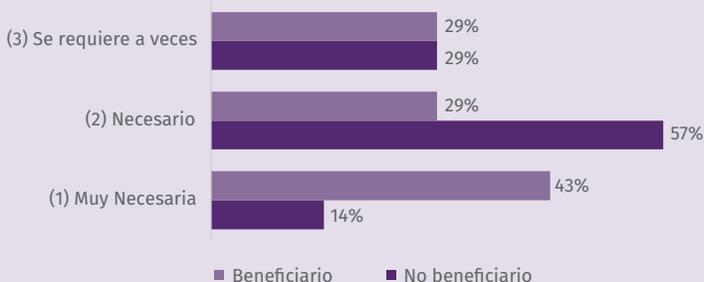
Para investigar cambios en la percepción social del valor del trabajo remunerado del hogar, se recurrió a un enfoque cualitativo discutiendo en las entrevistas con las expertas la pertinencia de estereotipos y patrones de estigmatización<sup>18</sup>.

#### *La necesidad del trabajo remunerado del hogar por empleadoras*

La necesidad de las empleadoras de contar con una persona externa a la familia para realizar los trabajos domésticos y de cuidado fue captada en dos formas: por un lado, se preguntó directamente a las empleadoras por su necesidad. Esta variable representa la dimensión subjetiva. Por otro lado, se estableció una variable tipo proxy para captar la dimensión “objetiva” de la necesidad a través de una pregunta contractual de que, si una persona del hogar debe dejar su trabajo profesional para realizar el trabajo doméstico o de cuidado, pues, según el argumento teórico, el trabajo doméstico o de cuidado es tan demandante en términos de tiempo que un hogar requiere una TRH para que los adultos de un hogar pueden dedicarse a otras actividades económicas.

En lo que respecta a la percepción de estimar la necesidad subjetiva de tener una TRH, la mayoría de los empleadores beneficiados (43%) afirman que es muy necesaria, mientras que el mayor porcentaje de los empleadores no beneficiados afirman que es necesaria. Pese a esta diferencia, sumando las categorías de “muy necesaria” y “necesaria”, más de dos tercios de los grupos expresaron su necesidad de contar con una TRH.

**Ilustración 15** Encuesta empleadoras: Necesidad de TRH



*N:* Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

*Fuente:* Encuestas aplicada a empleadores  
*Elaboración:* MAG & PARTNERS

<sup>18</sup> Se planteó esta temática también para los grupos focales con las lideresas de la UNTHA. Pero a pesar de la larga conversación que se mantuvo en dos grupos focales no se lograron identificar aspectos relaciones con los estereotipos y estigmatización de la (des-) valorización del trabajo remunerado del hogar

Los datos relacionados con la “necesidad objetiva” dan otra pista. A parte de que son más empleadoras del grupo control que beneficiarias del proyecto que afirmaron dejar su actividad económica profesional al no contar con una TRH (36% vs. 14%), el aspecto sobresaliente es la diferencia con el resultado de la pregunta anterior: la necesidad subjetiva no es congruente con la “necesidad objetiva”. Es decir, en el caso del grupo de control, aproximadamente, dos tercios y en el caso del grupo beneficiario más de cuatro quintos no dejarían su trabajo profesional en el caso de no contar con TRH, lo que implica que serían los miembros del hogar que asumirían estas tareas principalmente las mujeres.

Aunque este resultado puede tener múltiples razones y la base de datos limitada no permitió un adecuado cruce de variables (número de adultos en el hogar, tipos de tareas, etc.) para conocer mejor aquellos hogares cuyas actividades económicas no dependen de una TRH, estos datos pueden ser interpretados como un indicio que la contratación de una TRH no nace debidamente de una necesidad real, sino puede ser motivada por otros factores, por ejemplo: costumbres o hábitos familiares, cumplir con el estatus social y/o pensar que no requiere de mayor tiempo y esfuerzo como cualquier otro oficio, recayendo esta tarea en un miembro del hogar que asume como una tarea adicional a las que ya tiene (Trabajo No Remunerado del Hogar)<sup>19</sup>. En Ecuador, en un momento determinado, la tarea del cuidado se convierte en una necesidad para que la totalidad de los miembros de la familia puedan ejercer labores profesionales o personales, debido a la falta de opciones de cuidado<sup>20</sup> públicas gratuitas

**Ilustración 16 Encuesta empleadoras: Renunciar el trabajo propio sin contar con TRH**



*N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)*

**Fuente:** Encuestas aplicada a empleadoras  
**Elaboración:** MAG & PARTNERS

*Actitudes vinculadas con la (des-)valorización del trabajo remunerado del hogar*

Para investigar cambios en las actitudes vinculadas con la desvalorización del TRH, se recurrió a un enfoque cuantitativo recogiendo información sobre las percepciones de las TRH y empleadoras, así como, cualitativo con base en información de los grupos focales con lideresas de la UNTHA.

**a. Perspectiva de trabajadoras**

La perspectiva de TRH frente a actitudes vinculadas con la desvalorización fue captada a través de (i) su percepción en cuanto a la valorización recibida de las empleadoras y (ii) su percepción de su contribución a la economía del hogar donde trabaja.

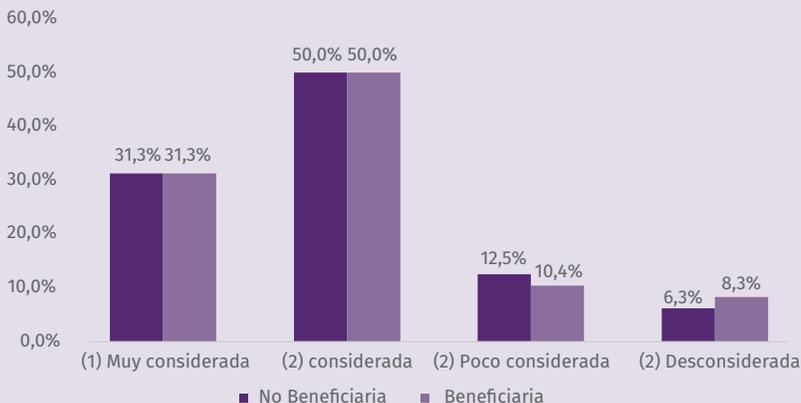
Las TRH beneficiadas del proyecto y las del grupo de control tienden a opinar lo mismo frente a qué tanto se sienten valoradas por su empleador o si sus servicios contribuyen a la económica del hogar del empleador.

<sup>19</sup> Existen mujeres que asumen las tareas del hogar más la carga laboral y no delegan con otros miembros de la familia.

<sup>20</sup> Cuidado de niñas/os, adultos mayores y personas con discapacidad

Sobre la percepción de las TRH respecto a la actitud de sus empleadores/as, en su mayoría indican que se sienten valoradas en su trabajo, pues se revela que un 50% indica que han sido consideradas y un 31% muy consideradas. Según los datos, no existen diferencias relevantes entre el grupo beneficiario y el grupo de control.

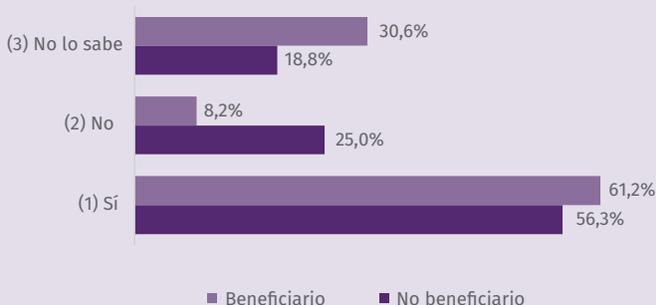
**Ilustración 17** Encuesta trabajadoras: percepción de la valoración por la empleadora



N: Sobre la base de 65 observaciones  
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

Respecto a la percepción de las TRH sobre si su trabajo ayuda a la economía del hogar de su empleador, resulta una diferencia leve entre Beneficiarias y No Beneficiarias del proyecto de aproximadamente 5%, sin embargo, cabe señalar que el mayor número de TRH sí considera que su trabajo apoya a la economía de hogar donde trabajan lo que revela un autoconocimiento de la importancia del trabajo que desempeñan.

**Ilustración 18** Encuesta trabajadoras: Opinión - Contribución a la economía familiar



N: Sobre la base de 65 observaciones  
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

b. Perspectiva de empleadores

En el caso de los empleadores, las actitudes vinculadas con la (des-) valoración del trabajo remunerado del hogar fueron investigadas mediante tres indicadores: (i) la percepción subjetiva en cuanto a la valoración de la importancia del trabajo remunerado del hogar, (ii) la disposición del hogar empleador para aumentar la remuneración de la TRH y las razones en el caso de que no está dispuesto, así como, (iii) la percepción del hogar empleador con respecto a la contribución de la TRH a la economía familiar del hogar del empleador.

En este sentido, aunque las empleadoras expresaron una valoración positiva de los servicios de las TRH y opinan en su gran mayoría que sí contribuyen a la economía del hogar, la disponibilidad de aumentar el salario es casi nulo; tanto en el caso de los empleadores beneficiados del proyecto como del grupo control, por razones de índole económica.

Los datos señalan que tanto los empleadores beneficiarios como los que no han sido beneficiarios concuerdan con una valoración positiva de las tareas realizadas por la TRH, valorándolo como bueno (43%) e indispensable (43%) en ambos casos. Este alto nivel de valoración positiva del trabajo remunerado del hogar puede ser interpretado como alto nivel de satisfacción de las empleadoras con los servicios de las TRH.

**Ilustración 19** Encuesta empleadoras: Valorización de los trabajos realizados



*N:* Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

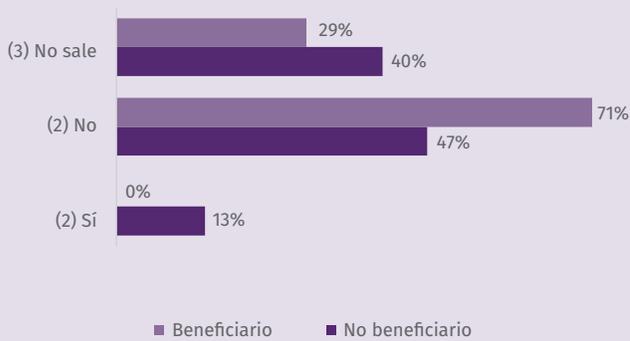
*Fuente:* Encuestas aplicada a empleadoras

*Elaboración:* MAG & PARTNERS

Como demuestra el siguiente gráfico, las razones para no pagar más se deben principalmente a razones de índole económica ya que en su mayoría expresaron que no se ajusta al presupuesto familiar, tanto en el caso de los beneficiarios como del grupo de control. Sin embargo, existen también personas aisladas con la opinión de que el salario actual es suficiente para el trabajo que la TRH realiza<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Debido al número bajo de observaciones, un cruce con varias variables para comprender mejor las respuestas, vinculadas con la opinión de que la TRH gane suficiente, no fue posible.

**Ilustración 20** Encuesta empleadores: Disposición para subir el salario



N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

Fuente: Encuestas aplicada a empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

**Ilustración 21** Encuesta empleadoras: Razones por no estar dispuesto a subir el salario



N: Sobre la base de 11 observaciones (beneficiarios=5; no beneficiario=6)

Fuente: Encuestas aplicada a empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

Por otra parte, sobre si considera que las TRH contribuyen a la economía de su hogar, no se observó una diferencia entre el grupo beneficiario y el grupo de control: Todos los empleadores consultados y 93% del grupo de control afirmaron que el TRH contribuye a la economía familiar.

### c. Perspectivas de la UNTHA

Desde los grupos focales con lideresas de la UNTHA, se pudo observar que ahora las compañeras comprenden y están seguras que el trabajo remunerado del hogar es de gran importancia para la economía de los hogares, por lo tanto, aporta al desarrollo del país. Mediante la profesionalización las TRH han evidenciado que el trabajo remunerado del hogar no consiste solo en realizar las tareas de limpieza, sino que implica conocimientos adicionales para realizar de mejor forma las tareas del hogar, garantizando el autocuidado. Un desafío presente es el cambio de percepción de los empleadores, con las experiencias obtenidas piensan que una parte importante radica en las propias TRH. Creen firmemente que mientras más TRH comprendan el valor de este trabajo, podrán ser agentes sensibilizadoras de los miembros de los hogares empleadores y apoyar con esta ardua tarea al Estado, que es quien debería promover estas campañas hacia los empleadores.

### d. Perspectiva de expertas

Las personas entrevistadas resaltan la importancia del trabajo remunerado del hogar a través de TRH para la economía y la sociedad. Un apoyo externo para realizar las tareas del hogar permite que las personas adultas del hogar del empleo puedan ejercer actividades económicas, profesionales y personales fuera del hogar (CARE, CNIG, CEOLS, ONU Mujeres): “Sin el trabajo remunerado del hogar no funcionarían” (ONU Mujeres).

No obstante, desde la perspectiva de las personas entrevistadas, sigue persistiendo patrones de desvalorización del trabajo remunerado del hogar que se evidencia en el alto porcentaje de violencia, la normalización de pedir tareas adicionales que no forman parte de los acuerdos iniciales, o en salarios muy bajos. No han podido observar cambios notables en como la sociedad ecuatoriana percibe la contribución del trabajo remunerado del hogar para la economía, las familias y la sociedad.

### *Actitudes frente a las leyes laborales*

El análisis de las actitudes frente a las leyes laborales se basó principalmente en los datos cuantitativos levantados tanto de las TRH como empleadores.

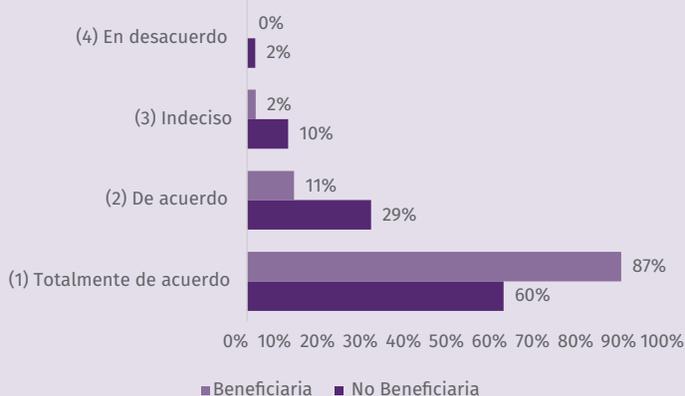
En términos generales, se pudo observar algunos cambios en las actitudes de ambos actores: hay un mayor porcentaje de TRH y empleadoras que opinan que tanto las TRH como otras trabajadoras de cualquier sector económico deben tener los mismos derechos. Estos avances pueden ser frutos de las actividades del proyecto. En el caso de las empleadoras, este cambio se refleja también en sus actitudes frente a derechos específicos en donde se puede observar también tendencias de cambios positivos.

### a. Perspectiva de trabajadoras

Desde las TRH, se levantó la misma postura frente a la temática de igualdad de derechos laborales entre el trabajo remunerado del hogar y otros tipos de trabajo.

De la encuesta realizada se puede observar, que existe un mayor empoderamiento de las TRH beneficiarias sobre las no beneficiarias, respecto a la igualdad de derechos del trabajo remunerado del hogar con los demás trabajos existentes. De esta diferencia tendencial se puede deducir un cierto cambio en las actitudes de las trabajadoras impulsado por el proyecto.

**Ilustración 22** Encuesta trabajadoras: conformidad con la igualdad de derechos entre los trabajos



*N:* Sobre la base de 198 observaciones  
*Fuente:* Encuesta aplicada a trabajadoras  
*Elaboración:* MAG & PARTNERS

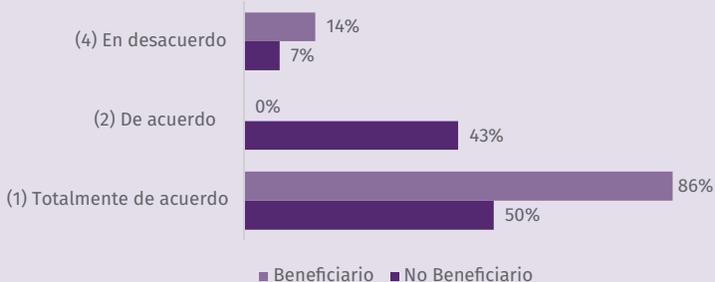
### b. Perspectiva de empleadores

En el caso de los empleadores, las actitudes frente a las leyes laborales fueron investigadas mediante los siguientes indicadores: (i) conformidad con la igualdad de derechos, (ii) los beneficios otorgados por trabajar horas extra, el nivel de conformidad con los valores establecidos de liquidaciones en casos de (iii) despido y (iv) renuncia, (v) la disposición de pagar liquidaciones y (vi) el nivel de conformidad con el derecho a la denuncia por despido intempestivo.

Se puede observar diferencias notables entre las empleadoras beneficiarias del proyecto y aquellas que no: según los datos, el primer grupo demostró actitudes más amigables con las leyes laborales de lo que se puede deducir cambios impulsados por el proyecto

Sobre si el empleador está de acuerdo que a las TRH se le otorguen iguales derechos, por encima del 50% está totalmente de acuerdo, sin embargo, persiste un aproximado de 7% y 14% de la población que está en desacuerdo, lo cual refleja que permanece ciertas actitudes de desvalorización del TRH.

**Ilustración 23** Encuesta empleadores: conformidad con la igualdad de derechos entre los trabajos



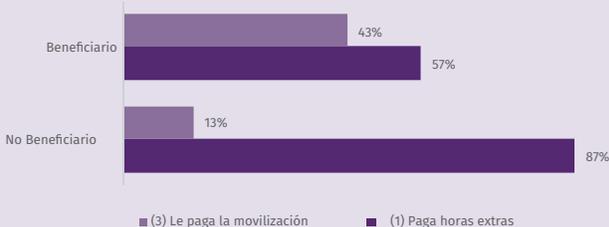
N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

Fuente: Encuestas aplicada a empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

Cuando se requiere los servicios de la TRH más tiempo al del contrato, todos los empleadores de los dos grupos están dispuestos a pagar las horas extras o pagar la movilización de la TRH. Ninguna persona rechazó su disposición de pagar las horas extra.

**Ilustración 24** Medidas de seguridad que le dio a la TRH durante la pandemia



N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

Fuente: Encuestas aplicada a empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

Por otra parte, al preguntar si está de acuerdo en pagar valores adicionales como concepto de liquidación por renuncia, un 57% del grupo Beneficiario indicó que está totalmente de acuerdo, ante un 21% del grupo No Beneficiario.

**Tabla 6**

Encuesta empleadoras: Nivel de conformidad con valores de liquidaciones (renuncia)

Empleadores	No Beneficiario	Beneficiario
Totalmente de acuerdo	21%	57%
De acuerdo	43%	29%
Indeciso	21%	14%
En desacuerdo	14%	0%

*N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)*
*Fuente: Encuestas aplicada a empleadores*
*Elaboración: MAG & PARTNERS*

Sobre valores a pagar como liquidación por despido, el 57% del grupo Beneficiario indicó estar totalmente de acuerdo, sin embargo, mientras que la mitad del grupo no beneficiado no está totalmente de acuerdo. La aceptación fue en menor proporción al estar de acuerdo en pagar liquidación por despido.

**Tabla 7**

Encuesta empleadoras: Nivel de conformidad con valores de liquidaciones (despido)

	No Beneficiario	Beneficiario
Totalmente de acuerdo	21%	57%
De acuerdo	43%	29%
Indeciso	21%	14%
En desacuerdo	14%	0%

*N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)*
*Fuente: Encuestas aplicada a empleadores*
*Elaboración: MAG & PARTNERS*

En ambos grupos si se evidencia que por encima del 90%, están de acuerdo en pagar una liquidación cuando se termine la relación laboral.

**Ilustración 24** Encuesta empleadoras: Disposición para el pago liquidaciones

*N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)*
*Fuente: Encuestas aplicada a empleadores*
*Elaboración: MAG & PARTNERS*

Finalmente, sobre si estuviese de acuerdo en que una TRH denuncie ante el ente rector algún acto que vulnere sus derechos, se evidencia que el 64% del grupo No Beneficiario indica estar de acuerdo ante un 86% del grupo Beneficiario. Esto también evidencia una importante diferencia, y nos permite analizar que, los beneficiarios del proyecto están más sensibilizados.

**Ilustración 25** Encuesta empleadores: Nivel de conformidad - derecho a la denuncia por despedido intempestivo



N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

Fuente: Encuestas aplicada a empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

## Postura a estereotipos de género, adolescentes y migrantes

### a. Perspectiva de trabajadoras

La postura de las TRH frente a aspectos de género, adolescentes y migrantes fue investigada mediante los indicadores de (i) su opinión quienes entre las mujeres, hombres, y personas de la comunidad LGBTI deberían realizar el trabajo remunerado del hogar, (ii) su conformidad con que las personas extranjeras pueden ejercer actividades económicas como TRH, y (iii) su nivel de conformidad con que menores de edad sean TRH.

Basándose en los datos cuantitativos levantados, se pudo observar un cambio notable de actitud frente las personas migrantes en el trabajo remunerado del hogar.

Sobre quien debería ejercer el trabajo doméstico respecto al género, se evidencia que aquellas TRH que, si han sido beneficiarias del proyecto, mencionan que cualquiera de los tres géneros (Hombres, Mujeres, Población LGBTI) puede desempeñar esta labor, sin embargo, si se observa que un 15% entre los dos grupos de no beneficiarios y beneficiarios mantiene la idea de que el trabajo remunerado del hogar es específicamente para mujeres.

**Tabla 8**  
Encuesta trabajadora: Opinión – TRH y género

Categoría	No Beneficiaria	Beneficiaria
Solo Hombres	2%	2%
Hombres y Mujeres	31%	22%
Hombres, Mujeres y Población diversa (LGBTI)	29%	39%
Solo Mujeres	15%	16%
Mujeres y Población diversa (LGBTI)	2%	3%
Solo Población diversa (LGBTI)	21%	18%

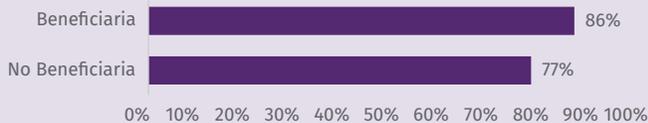
N: Sobre la base de 198 observaciones

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras

Elaboración: MAG & PARTNERS

Respecto a aceptar que trabajen extranjeros en el Trabajo Remunerado del Hogar, se evidencia una brecha entre Beneficiarias y No Beneficiarias, siendo este último grupo estar en menor aceptación.

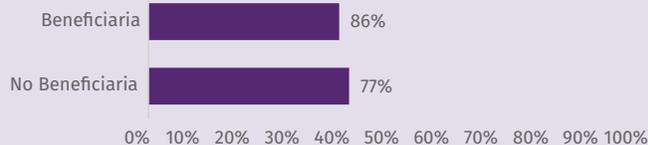
**Ilustración 26** Encuesta trabajadoras: Conformidad con que extranjeras trabajen como TRH en Ecuador



N: Sobre la base de 198 observaciones  
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

Con respecto a la conformidad de que menores de edad realicen el trabajo remunerado del hogar, se mantiene cierto estereotipo sin que haya resultado un cambio: Aproximadamente, dos de cada cinco TRH tanto del grupo beneficiario como del grupo control están de acuerdo que menores de edad realicen trabajo remunerado del hogar.

**Ilustración 27** Encuesta trabajadoras: Conformidad - Adolescentes en el TRH



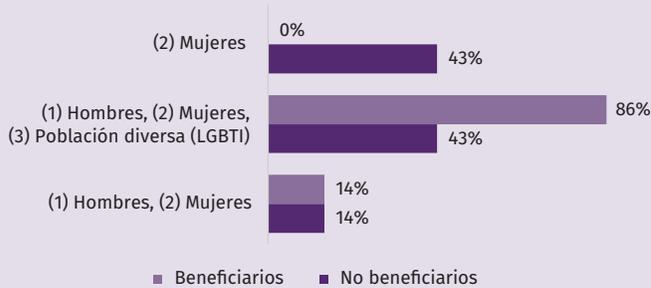
N: Sobre la base de 198 observaciones  
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

## b. Perspectiva de empleadores

La postura de los empleadores frente a aspectos de género, adolescentes y migrantes en el trabajo remunerado del hogar fue investigada mediante los indicadores de (i) su opinión quienes entre las mujeres, hombres, y personas de la comunidad LGBTI deberían realizar el trabajo remunerado del hogar, además de indicar las razones en caso de que afirma que solo deben ser mujeres, (ii) su conformidad con que las personas extranjeras pueden ejercer actividades económicas como TRH, y (iii) su opinión si considera arriesgado contratar personas extranjeras.

A parte de la pregunta relacionada por el género más considerado para el trabajo remunerado del hogar, se puede asumir un cierto cambio positivo, no resultan diferencias claras entre el grupo de empleadores beneficiarios y del grupo de control, lo que sugiere una continuidad tendencial de las posturas a estereotipos. Sobre qué tipo de género debería ejercer el TRH, en los grupos Beneficiarios se mencionó que todos los géneros podrían desempeñarse como TRH en un 86% ante apenas un 43% en aquellos grupos No Beneficiarios. Por parte del grupo beneficiario, ninguna persona respondió que el TRH debería ser realizado únicamente por mujeres.

**Ilustración 28** Encuesta empleadoras: Opinión – TRH y género



N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=13)  
 Fuente: Encuestas aplicada a empleadores  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

Las razones de preferir una mujer para el trabajo remunerado del hogar son tendencialmente de naturaleza estereotípica: Más de la mitad opina tener un mayor nivel de confianza con mujeres y que mujeres saben hacer mejor el trabajo.

**Ilustración 29** Encuesta empleadoras: Razones por preferir mujeres para el TRH



N: Sobre la base de 26 observaciones (no beneficiarios=26)  
 Fuente: Encuestas aplicada a empleadores  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

En lo que respecta a si los encuestados estaban de acuerdo en que personas extranjeras trabajen como TRH, se evidencia que en los grupos no beneficiarios por encima del 7% estaba de acuerdo mientras que, en aquellos beneficiarios, no se evidencia respuesta.

### Ilustración 30 Encuesta empleadoras: conformidad con que extranjeras ejercen TRH



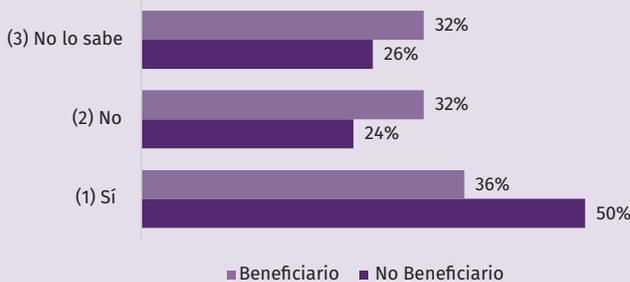
N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

Fuente: Encuestas aplicada a empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

La mayoría de los encuestados de ambos grupos afirman que es muy arriesgado contratar personas extranjeras y en la segunda postura más significativa se puede ver que no lo saben, puede ser que sí o que no

### Ilustración 31 Encuesta empleadoras: Opinión – contratación de extranjeras es arriesgada



N: Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=13)

Fuente: Encuestas aplicada a empleadores

Elaboración: MAG & PARTNERS

## 5.4 Prácticas recurrentes de la sociedad en relación con los estereotipos, roles de género, violencia y trabajo de migrantes

Las prácticas recurrentes en relación con los estereotipos, roles de género, violencia y trabajo de migrantes fueron investigadas mediante las siguientes subdimensiones: (i) trato de las trabajadoras por las empleadoras, (ii) prácticas en cuanto a temas de género, adolescentes y trabajo de migrante, y (iii) violencia ocurrida.

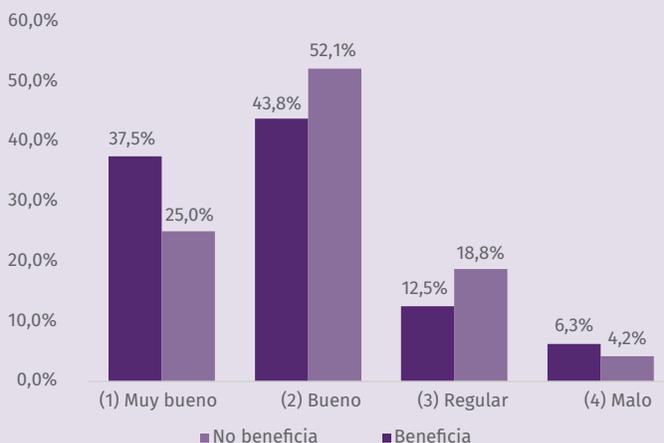
### Trato de empleadoras

El trato a las TRH por los empleadores fue captado cuantitativamente en las TRH mediante el indicador de percepción del trato de los empleadores.

Se pudo observar que las personas del grupo de control se sienten levemente mejor tratadas; son aproximadamente 81% que afirmaron un muy buen o buen trato por parte de las empleadoras, en

comparación a 77% del grupo beneficiario. No obstante, un porcentaje de aproximadamente 6% (grupo de control) y 4% (grupo beneficiario) de las TRH se sienten mal tratadas.

**Ilustración 32** Encuesta trabajadoras: Percepción del trato de empleadoras



N: Sobre la base de 65 observaciones  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

### Prácticas vinculas con temas de género, menores de edad y trabajo de migrantes

s prácticas vinculas con temas de género, menores de edad y trabajo de migrantes fueron investigadas cuantitativamente desde los empleadores y cualitativamente desde las lideresas de la UNTHA y expertas profesionales.

Una práctica marginal es la contratación de menores de edad, lo que es evidenciado cuantitativamente desde la perspectiva de las lideresas y mayoritariamente también de las expertas consultadas, lo que no implica que sea inexistente. También se subrayó la vulnerabilidad de TRH en condiciones migratorias que están expuestas en mayor probabilidad a prácticas perjudiciales en dónde se fusionan patrones de desvalorización del trabajo remunerado del hogar con actitudes xenofóbicas y una precarización laboral mayor.

#### a. Contratación de menores de edad

En cuanto a la práctica de contratación de menores de edad, se puede concluir que es una práctica marginal en los empleadores encuestados. Ningún empleador del grupo beneficiado y sólo uno del grupo de control aplica esta práctica. La cifra estadística obtenida no permite evidenciar cambios en las prácticas a nivel de la sociedad<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Esta situación no implica que no existan cambios, ya que CARE trabajó en condiciones legales para el TRH de adolescentes. A través de numerosas actividades de incidencia política en instituciones del Estado y la Asamblea, CARE contribuyó a una reforma al Código Orgánico de Niñez y Adolescencia – CONA, para posicionar la edad mínima para desempeñar el trabajo remunerado del hogar, apoyó a la reforma de la legislación especializada para niñas, niños y adolescentes destinada a garantizar sus derechos, contribuyó desde el Colectivo Compromiso a posicionar en la agenda de las organizaciones del colectivo la situación de las TRH adolescentes, así como, contribuyó a que la Asamblea Nacional abriera un debate sobre la prohibición del trabajo doméstico en adolescentes

### Ilustración 33 Encuesta empleadoras: Contratación de menores de edad



*N:* Sobre la base de 21 observaciones (beneficiarios=7; no beneficiario=14)

*Fuente:* Encuestas aplicada a empleadores

*Elaboración:* MAG & PARTNERS

#### b. Perspectivas de la UNTHA

Con respecto a la percepción desde las TRH sobre el rol de la sociedad en relación con los estereotipos, roles de género, y trabajo de migrantes, el grupo de mujeres encuestadas identifican que la profesionalización ha sido una actividad que ha permitido que las mismas TRH valoren el trabajo remunerado y no lo minimicen a solo tareas de limpieza.

El conocimiento sobre la aplicación de ciertos químicos, la planificación en las tareas del hogar y hasta el autocuidado de las mismas TRH, ha influenciado a que las tareas del hogar se las realice desde una perspectiva más técnica y tanto las TRH como el empleador valoren los conocimientos específicos que se aplican en el trabajo del hogar. En este sentido, la valoración del trabajo remunerado del hogar ha aumentado, no obstante, las TRH encuestadas consideran que este trabajo sigue siendo considerado únicamente para mujeres y jóvenes, información que confirma que no ha habido avances desde la sociedad.

En relación a la situación del trabajo remunerado del hogar para las TRH en situación de movilidad humana coinciden que la mayoría de empleadores se aprovechan de la situación de estas mujeres. La falta de garantías hacia TRH migrantes ha permitido que se dé todo tipo de violación a todo tipo de derechos. Sobre esta situación, algunas recuerdan que familiares cercanos han pasado por situaciones similares en otros países. En este sentido todas consideran que el Estado debe buscar un mecanismo eficaz en el que se pueda denunciar y evitar la vulneración de los derechos humanos.

Reflexionando sobre las TRH menores de edad, desde la perspectiva de las TRH entrevistadas consideran que ha disminuido significativamente, ya que los mismos padres han comprendido la importancia de estudiar para mejorar la calidad de vida, por lo que todas coinciden en que menores de edad no deben trabajar, sino que deben estudiar y el Estado debería garantizar ese derecho.

#### c. Perspectivas de expertas

Con respecto a los roles y patrones típicos de género, las personas entrevistadas coinciden, generalmente, en que siguen existiendo. A pesar de ciertos cambios en las actitudes y que más mujeres acceden a educación o tienen cargos directivos en la política o empresas, en la práctica en el hogar no han podido observar cambios notables, siguen siendo principalmente las mujeres que ejercen el trabajo doméstico remunerado o no.

Cuando las TRH vienen de un contexto migratorio, se repotencian las probabilidades de estereotipos y vulnerabilidades: Se juntan prácticas de desvalorización del trabajo remunerado

del hogar con actitudes xenofóbicas. TRH migrantes siguen afectadas en mayor frecuencia e intensidad a condiciones laborales precarias, sea en forma de explotación o violencia. Desde la perspectiva y la experiencia de las personas entrevistadas, no resultaron cambios positivos tangibles, en cambio, observaron durante la pandemia un incremento de xenofobia y exposición a ciertos riesgos.

Relacionado con las prácticas de menores de edad en el trabajo remunerado del hogar, desde la perspectiva de las personas entrevistadas resultaron cambios positivos, ningún empleador beneficiado del proyecto se encuentra contratando menores de edad en la actualidad. Por un lado y gracias al empoderamiento de las TRH, menores de edad son más conscientes y buscan otros proyectos de vida y oportunidades. Sin embargo, dos personas de las personas entrevistadas han observado un incremento de número de menores de edad en el trabajo remunerado del hogar que puede estar vinculado con las consecuencias de la pandemia y la precarización de varias poblaciones.

### Violencia

Prácticas de violencia fueron investigadas tanto cuantitativamente desde la perspectiva de las TRH como cualitativamente desde la perspectiva de líderes de la UNTHA y expertas consultadas.

#### a. Perspectivas de trabajadoras

Desde las TRH, prácticas de violencia fueron investigadas mediante los indicadores de (i) exposición a violencia, (ii) tipos de violencia sufrida, y (iii) conocimiento de violencia ocurrida en el entorno social de la TRH encuestada.

Con base en los datos levantados, la violencia en el lugar de trabajo sigue siendo una práctica real y frecuente: un porcentaje notable tanto de las TRH del grupo beneficiario (41%) como del grupo de control (27%) ha sufrido violencia en el hogar empleador. La brecha entre las Beneficiarias y No Beneficiarias puede deberse directamente a que las campañas educativas del proyecto permitieron dotar de elementos para que las TRH identifiquen un caso de violencia y desnormalicen comportamientos violentos.

**Ilustración 34** Encuesta trabajadoras: violencia ocurrida



N: Sobre la base de 198 observaciones  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

Como se puede ver en el siguiente gráfico, sobre los tipos de violencia sufridas, las agresiones laborales y psicológicas son las más frecuentes. Un dato preocupante es el 18% de TRH que manifestaron haber sido víctimas de acoso sexual.

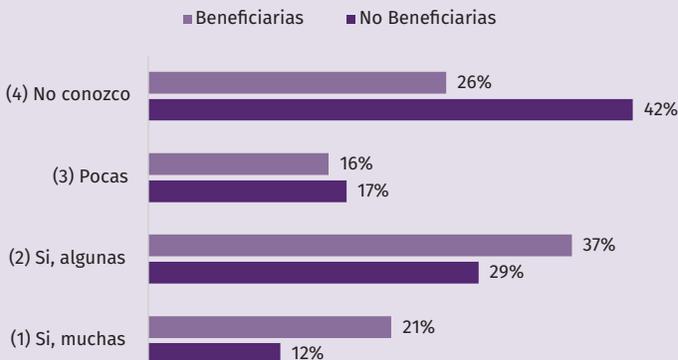
**Ilustración 35** Encuesta trabajadoras: frecuencia de tipos de violencia



N: Sobre la base de 198 observaciones  
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

Que la violencia en el hogar empleador no es fenómeno marginal sino un peligro y escenario muy probable para las TRH, es también sustentado por el siguiente dato: en el caso de las beneficiarias, más de la mitad (58%) afirmaron casos de violencia en su entorno social de colegas y 41% de las mujeres no beneficiarias.

**Ilustración 36** Encuesta trabajadoras: casos de violencia en el entorno de la trabajadora



N: Sobre la base de 198 observaciones  
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

## b. Perspectivas de la UNTHA

En relación a la violencia, las TRH entrevistadas evidencian los avances en la normativa ecuatoriana, pero consideran que cuando entre en vigencia el C190 se deberá desarrollar más políticas públicas en relación a la erradicación de la violencia, ya que sigue existiendo. En el espacio de entrevistas se identificó que cuando una TRH reclama sus derechos, un gran número de empleadores responden con violencia.

Es notable que más mujeres conocen las leyes e instituciones de control y saben donde acudir cuando identifican algún acto de violencia, el aumento de denuncias es un resultado importante, que demuestra el empoderamiento a la no vulneración de derechos desde las TRH. Desde la experiencia pasada, se puede concluir que las TRH ya no son consideradas como un objeto, cuentan ahora con derechos y garantías. Mientras que el desafío se encuentra en que el ente rector responda y actué conforme a lo estipulado en la ley.

## c. Perspectivas de expertas

Aunque están mejoradas las condiciones para la lucha en contra de la violencia, a nivel institucional por la ratificación del C190, a nivel organizativo por un mayor nivel de organización e incidencia de las TRH y a nivel individual por mejores conocimientos de las TRH en materias de derechos humanos y laborales, aún no se puede identificar impactos tangibles en las prácticas reales del trabajo remunerado del hogar. Las personas entrevistadas no observan cambios positivos; los patrones de maltrato y diferentes formas de violencia, sea psicológica, laboral hasta estatal por fallar en garantizar el cumplimiento de los derechos de las TRH, siguen persistiendo. Entre los factores contribuyentes a una reversión de los avances en la lucha por los derechos, se encuentran las secuelas sociales de la pandemia y discursos coloniales fuertes aún existentes. como afirma una de las expertas entrevistadas. Además, la violencia sigue siendo un fenómeno normalizado y muchos casos no son denunciados. La dificultad de romper en definitiva con los patrones de maltrato y violencia consiste, según las expertas, en que es una consecuencia o manifestación de actitudes coloniales y racistas que condicionó históricamente el trabajo doméstico como servidumbre. Aún más valen acciones e intervenciones en luchar en contra de la impunidad en casos de maltrato o violencia, la prevención de la violencia y la sensibilización a nivel de la sociedad.

## 5.5 El TRH en el contexto de la Emergencia Sanitaria COVID - 19

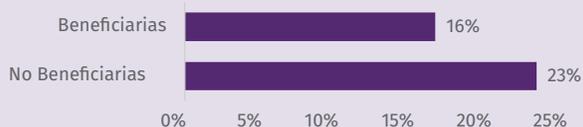
Para comprender mejor las consecuencias e impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 en el trabajo remunerado del hogar, se levantó datos cuantitativos desde las TRH y empleadoras, así como, información cualitativa desde las lideresas de la UNTHA y las expertas consultadas.

### a. Perspectivas desde las trabajadoras:

Desde la perspectiva de las TRH, las consecuencias de la pandemia sobre sus derechos fueron investigadas mediante los indicadores de: (i) continuidad del trabajo durante la pandemia, (ii) medidas de seguridad que recibieron las TRH, y (iii) un cambio sufrido del horario de trabajo.

De las mujeres encuestadas, se evidenció que apenas el 18% mantiene su trabajo, lo cual se puede observar el efecto de la pandemia sobre el trabajo remunerado del hogar y de cuidado.

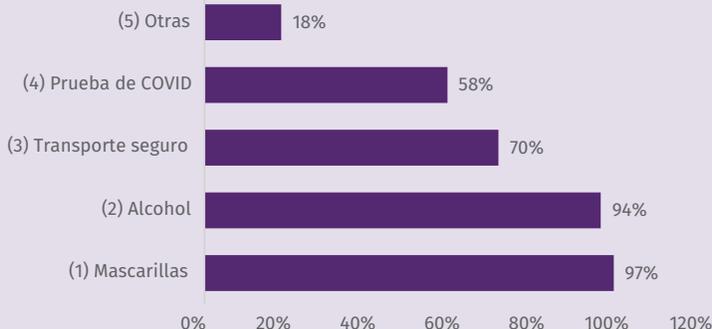
**Ilustración 37** Encuesta trabajadoras: Continuidad del trabajo durante la pandemia



*N:* Sobre la base de 198 observaciones  
**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadoras  
**Elaboración:** MAG & PARTNERS

Sobre aquellas personas que manifestaron recibir implementos para el cuidado de la pandemia en su trabajo, alcohol y mascarillas fueron los más utilizados mientras que un 58% mencionó pruebas COVID.

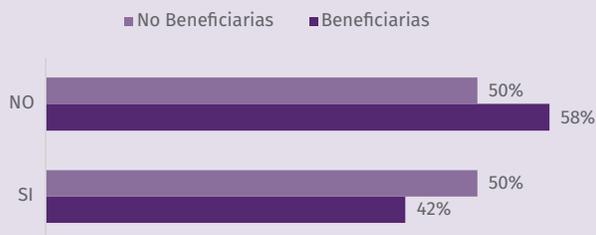
**Ilustración 38** Encuesta trabajadoras: medidas de seguridad recibidas durante la pandemia



*N:* Sobre la base de 33 observaciones  
**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadoras  
**Elaboración:** MAG & PARTNERS

Sobre el total de las TRH que trabajaron durante la pandemia, se mencionó que en promedio el 47% tuvieron modificaciones en los horarios laborales, producto de ello, las TRH han indicado que en mayor medida les tocó trabajar puertas adentro, reducción de jornada laboral incluido sueldo, y en otros casos puntuales se les retiraba del hogar para evitar que tome transporte público.

**Ilustración 39** Encuesta trabajadoras: Cambio de horario durante la pandemia



N: Sobre la base de 33 observaciones  
 Fuente: Encuesta aplicada a trabajadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

**b. Perspectivas desde empleadoras:**

Desde la perspectiva de los empleadores, se investigó, igual que a las TRH, (i) la continuidad del contrato durante la pandemia, así como, (ii) las medidas aplicadas y prestadas para reducir el contagio y riesgos para la salud.

Similar a lo que afirmaron las TRH, aproximadamente tres de cada cuatro TRH fueron despedidas y las medidas principales aplicadas fueron las mascarillas y alcohol. Menos de la mitad de las empleadoras se preocuparon por un transporte seguro o pagaron pruebas de COVID.

En lo que respecta a la situación de la pandemia, menos del 30% de encuestadas en ambos grupos indicaron que la TRH continuaba ejerciendo su trabajo en el hogar.

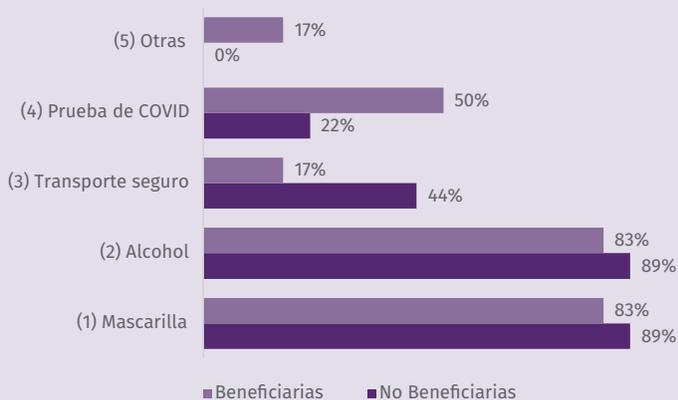
**Ilustración 40** Encuesta empleadoras: Continuidad de contrato durante la pandemia



N: Sobre la base de 62 observaciones  
 Fuente: Encuesta aplicada a empleadoras  
 Elaboración: MAG & PARTNERS

Para aquellos hogares donde todavía la TRH permanecía, los tipos de implementos entregados durante la pandemia, fueron mascarillas y alcohol, en menor medida el transporte seguro y las pruebas COVID.

**Ilustración 41** Encuesta empleadoras: medidas de seguridad prestadas durante la pandemia



N: Sobre la base de 62 observaciones  
Fuente: Encuesta aplicada a empleadoras  
Elaboración: MAG & PARTNERS

### c. Perspectivas de la UNTHA

Sin duda la pandemia fue muy dura para todo el país, no obstante, las entrevistadas insistieron en que lo más perjudicial en este contexto fue la Ley de Apoyo Humanitario, que vulneró derechos conseguidos en luchas de años. En este sentido la UNTHA entregó cartas a Asambleístas de la Comisión Económica, no obstante, se obtuvo una sola respuesta por parte de la Asambleísta Doris Solís reiterando el compromiso en realizar lo mejor por el país.

La socialización de la inconformidad ante la Ley de Apoyo Humanitario se realizó mediante redes sociales, razón por la cual consideran que no se obtuvo ningún resultado.

En el contexto de pandemia, incrementaron los contratos informales, vulnerando los beneficios de Ley y con mucha impotencia confirman las entrevistadas, que las TRH han accedido por la falta de plazas laborales.

Otro aspecto que se destacó en este espacio de conversación fue sobre los despidos, la mayoría de denuncias que se realizaron en este sentido no procedieron ante la inspectoría del trabajo, ya que el COVID no es considerado como un virus de riesgo biológico. Actualmente, se resalta que no existen plazas de empleo, principalmente en ciudades más pequeñas y que existe un incremento en las horas de trabajo, tras los contratos informales que se han negociado en la pandemia. De la mayor parte de cosas negativas que se presentaron en el contexto de la pandemia, destacaron la visibilización que esta situación trajo a las tareas del cuidado, con el importante rol que jugaron las enfermeras durante la emergencia sanitaria.

#### d. Perspectivas de expertas

Entre las expertas existe la unanimidad en la percepción de que la pandemia causó impactos negativos en las condiciones laborales, la vulneración a los derechos humanos fue grave. Como afirma una persona entrevistada: “la pandemia fue catastrófica para las trabajadoras”, causando una inestabilidad laboral y un incremento notable de la precarización y explotación. En general, la pandemia representa un retroceso en el cumplimiento de derechos humanos y laborales que tienen numerosas caras: hubo casos en que TRH fueron encerradas en las casas sin poder ver a sus familias, cambiando la modalidad de puertas afuera a puertas adentro; para otras TRH fue reducida la jornada laboral y/o el sueldo; y hubo despedidos masivos, en parte sin aviso previo o pago de indemnización. Por parte del Estado no se evidenció apoyo económico, legal o laboral no hubo una priorización para la vacunación o alguna estrategia de apoyo hacia este sector.

## TERCERA PARTE



## 6. Conclusiones

### 6.1 Conclusiones generales:

**En términos generales, los resultados cuantitativos de los cambios ocurridos en los conocimientos, actitudes y prácticas analizados en el presente estudio son puntuales, y los patrones del incumplimiento de derechos, así como, prácticas de discriminación, explotación y maltrato persisten:** las actividades del proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo”, como por ejemplo, las campañas y capacitaciones, son un paso fundamental para poder impulsar cambios a largo plazo. Si bien es cierto, que a nivel individual (TRH) y/o colectivo (sindicatos) han ocurrido cambios positivos, que se manifiestan en: el incremento de espacios destacados, en donde se debate sobre los derechos laborales de las TRH, o en la incidencia política que tiene actualmente la UNTHA.

Los cambios más tangibles resultaron puntualmente en los conocimientos relacionados con la normativa vigente, derechos humanos y sobre todo en las actitudes frente a estas. En este sentido, se evidencia un mayor empoderamiento de las TRH beneficiarias: el incremento del conocimiento permitió que más TRH luchen con mayor criterio e intensidad por sus derechos, busquen espacios de incidencia política, asuman posiciones más exigentes en momentos de negociación con las empleadoras y/o realicen el seguimiento a denuncias.

**Los resultados del análisis de datos de las dos encuestas a TRH y empleadoras muestran diferencias notorias:** Desde el punto de vista de los empleadores encuestados, la situación de las TRH es menos precaria, en comparación a la perspectiva de las TRH encuestadas. Eso se refleja principalmente en los resultados relacionados con las modalidades de trabajo y el cumplimiento de derechos. Estas diferencias pueden ser generadas por un doble efecto: Se puede asumir, que los empleadores que aplican buenas prácticas y tienen mayor nivel de valoración del TRH tienen mayor tendencia en participar en la encuesta.

En cuanto a **las características y modalidades del trabajo remunerado del hogar**, la jornada laboral de tiempo completo y media jornada prevalecen, tres de cada cuatro TRH laboran bajo esta modalidad. No obstante, 1 de cada cuatro TRH laboran por días u horas. Más del 90% de las TRH ejercen actividades que giran alrededor de la limpieza y cocina. Sólo 1 de cada 3 TRH asume otras responsabilidades como el cuidado de niños/as y personas de la tercera edad o discapacitadas. Otra característica notoria es la informalidad prevaleciente del trabajo remunerado del hogar, la mayoría de las TRH no cuentan con un contrato laboral firmado, lo que deja la puerta abierta a una explotación de las TRH.

Los datos cuantitativos coinciden con las percepciones expresadas por las lideresas de la UNTHA y las expertas consultadas: **el incumplimiento frecuente de los derechos laborales de las TRH, afecta principalmente el cumplimiento de un salario digno y/o los beneficios sociales, lo que sigue siendo un fuerte desafío** y en el contexto de la pandemia el trabajo informal ha aumentado. Generar más conocimientos individuales e impulsar el fortalecimiento organizativo de las TRH, sí mejora sus capacidades de negociación e incidencia política a corto y mediano plazo, no obstante, el cumplimiento de derechos depende de múltiples factores que se encuentran fuera del control del proyecto. Por ende, los indicios de mejoras son de carácter leve y puntual y, en términos generales, sin el debido control de las autoridades no se pudo evidenciar cambios notables en el cumplimiento de los derechos.

En la actualidad, **las consecuencias e impactos de la emergencia sanitaria por COVID-19, desembocó en la precarización y explotación crecida;** la pandemia representa un retroceso en la lucha por los derechos humanos y laborales de las TRH. Tres de cada cuatro TRH ha perdido su trabajo y casi la mitad vivió cambios de horarios sin un salario digno. A través de la Mesa

Interinstitucional se logró poner en evidencia el incremento de los contratos informales y la necesidad urgente de activar las inspecciones laborales en empresas y hogares: la mayoría de las trabajadoras no cuentan con un contrato laboral firmado lo que también fue resaltado en el estudio inicial en 2020.

Los datos indicaron que, en promedio, el salario pagado por los empleadores se encuentra incluso levemente por encima del Salario Básico Unificado (SBU). No obstante, es importante mencionar que la mayoría de las TRH aún perciben una remuneración marginal y precaria impidiendo una vida digna.

## 6.2 Conclusiones con respecto a los conocimientos

En términos generales, las **TRH y empleadoras encuestadas indicaron un nivel alto de su conocimiento con respecto a las normas vigentes**. Es fundamental comprender, que para cualquier cambio en la práctica, un adecuado nivel de conocimiento es necesario, basándose en los resultados de las encuestas, se puede deducir que existe una base favorable para futuras intervenciones y esfuerzos.

Las personas encuestadas tienen **mayor conocimiento con respecto a la obligación de afiliación al IESS y los derechos de migrantes**, las estrategias mediáticas como símbolo de igualdad de derechos de las TRH, son de vital importancia para alcanzar más beneficiarios.

Los mejores conocimientos ponen a las **TRH en una mejor posición para negociar sus contratos y hacer cumplir sus derechos laborales y humanos**, y a pesar que en la práctica los empleadores tienen la última palabra sobre el cumplimiento parcial, absoluto o ninguno de la ley, se muestran indicios que en los empleadores encuestados se ha logrado mayor predisposición en el cambio de actitudes y prácticas. Cabe recalcar que la disposición del empleador continúa teniendo más peso que la ley vigente al establecer un contrato. A pesar que más TRH conocen sus derechos y los mecanismos para garantizarlos, la falta de plazas laborales y las necesidades económicas les han obligado aceptar, no denunciar y trabajar sin contratos firmados, situación que aumentó significativamente por la pandemia. En este sentido, desde el proyecto mediante la constitución del negocio social ASOCLIM, que brinda servicios de limpieza y cuidado a hogares y empresas, se crea un medio de flexibilización en la modalidad de contrato de una TRH por día o hora sin vulnerar sus derechos laborales.

## 6.3 Conclusiones con respecto a las actitudes

Los datos levantados coinciden con las percepciones de las expertas consultadas y lideresas de la UNTHA: **en rasgos generales, los estereotipos y posturas de desvalorización aún persisten**, lo que se refleja el frecuente incumplimiento de los derechos laborales. Los indicios en cambios o mejoramiento de actitudes a mayor escala son pocos. La erradicación de estereotipos es un proceso social y cambio cultural lento aún más en casos de la carga histórica colonial que requiere un esfuerzo, principalmente, de las organizaciones sociales para concientizar a la población por las relaciones jerárquicas de poder y los patrones clasistas heredados de procesos complejos de acumulación desigual de capital económico, cultural y simbólico ancorados en la estructura patriarcal.

Los resultados del análisis determinaron en que **continúan existiendo estereotipos relacionados con el género y migrantes**. Independientemente que no exista mayor número de TRH hombres, la sociedad indica que confía más en una mujer para realizar el trabajo remunerado del hogar. Resultados que indican que seguirá siendo un trabajo para mujeres, en este sentido el cambio cultural y las costumbres son factores que se trabajan desde diferentes frentes, principalmente con agentes que incidan en la educación temprana de niños/niñas y adolescentes. En relación a

los migrantes, a pesar que las TRH están de acuerdo con que esta población labore en el trabajo remunerado del hogar, mientras persista la inconformidad de la mayoría de empleadores en que migrantes ejerzan estas tareas, como determinaron los resultados del presente estudio, se seguirán vulnerando derechos.

Más allá de la cuestión de cambios o mejoramientos, **el panorama en cuanto a las actitudes arraigadas en la desvalorización no es muy claro; existen tendencias ambiguas que requieren más investigación en el futuro.** Por un lado, se observó por parte del segmento de empleadores/ as una alta valoración de los servicios realizados de las TRH, expresaron una alta necesidad y casi todas las personas empleadoras opinan que el trabajo remunerado del hogar contribuye a la economía del hogar. Al mismo momento, la mayoría de las personas empleadoras afirma que no dejaría su propio trabajo profesional si sus hogares no cuentan con una TRH. Eso podría interpretarse en que la economía familiar de estos hogares no depende de una TRH. Por otro lado, la mayoría de las personas empleadores no están disponibles para aumentar el salario. Otro hallazgo interesante es, que, pese al alto nivel de coincidencia en las percepciones, son relativamente más empleadoras que TRH encuestadas que afirman la contribución de una TRH a la economía familiar.

#### 6.4 Conclusiones con respecto a las prácticas

**El número de TRH que han sufrido alguna acción violenta laboral, física psicológica o sexual aún es preocupante:** aproximadamente, una de cada tres TRH ha sido expuesta a momentos de violencia en el hogar de trabajo. Este dato igual refleja la desvalorización del TRH en la práctica. El único “alivio” es, que supuestamente, los momentos de violencia no son muy regulares o frecuentes, ya que aproximadamente, tres de cada cuatro TRH consultadas afirmaron un buen o muy buen trato en el hogar donde laboran.

Desde la información levantada, **no se pudo detectar un cambio notable en las prácticas enfocadas**, ya que no existen diferencias: las TRH se sienten tendencialmente tratadas igual que antes, la contratación de menores de edad sigue siendo una práctica marginal, y los indicios de un cambio de prácticas en cuanto a contrataciones relacionadas con el género o la condición de migrante se mantienen.

**Las mujeres y niñas denuncian actos de violencia cuando se sienten acompañadas**, en este sentido la UNTHA juega un papel muy importante, solo con el conocimiento suficiente de las lideresas y las compañeras de base, se ha logrado denunciar actos de incumplimiento de la ley; y que, a pesar de no haber tenido respuesta, conocen la importancia de sentar precedentes ante la vulneración de los derechos humanos y laborales. Además, desde la UNTHA se quiere evitar trabajo infantil. Muchas de las socias trabajaron desde muy temprana edad y saben que los menores de edad están expuestos a mayores riesgos.

#### 6.5 Conclusiones con respecto al CAP inicial

El grupo meta del proyecto MDT son las TRH, en este sentido se observa que tanto en el CAP inicial como en el final el 47% de las TRH perciben que conocen de las leyes laborales vigentes. En el caso de las Empleadoras, hay una disminución en la autopercepción del conocimiento de las leyes en el CAP final de 10%, no obstante, más del 50% de las Empleadoras beneficiarias del proyecto están conformes con los valores de liquidaciones por renuncia o despido, el 100% ratifica la disposición al pago y además el 86% conocen sobre el derecho a la denuncia por despido intempestivo.

En relación a las actitudes, la percepción de la valoración recibida del hogar empleador por el trabajo realizado no varía, tanto en el CAP inicial como en el final el 50% de las TRH afirman que

el valor al trabajo realizado es considerado, mientras que la percepción del muy buen trato de la Empleadora a la TRH ha incrementado en un 6%. Esta cifra se refleja en que 86% de Empleadoras beneficiadas del proyecto, 45% más en relación al CAP inicial están conscientes de la igualdad de derechos. Una cifra que llama la atención, es la disminución en el CAP final del 21% de Empleadoras que consideran al TRH como bueno e indispensable, en este sentido, para conocer lo sucedido, es importante que se realice una indagación específica en este sentido, en relación al contexto, se podría deducir que el confinamiento ha obligado a las propias familias a realizar este trabajo, la reducción de los ingresos familiares, la percepción de parejas jóvenes en relación a las tareas del hogar compartidas, entre otras.

En las prácticas el proyecto MDT ha tenido resultados importantes, logrando que el 86% de las TRH beneficiarias estén de acuerdo con la contratación de migrantes, un aumento del 23% en relación al CAP inicial. Por otro lado, la desnormalización de la violencia en el trabajo refleja que 19% más de TRH en el CAP final logran identificar estas prácticas. Desde las Empleadoras beneficiadas, los resultados en la mayoría de prácticas es exitoso, 100% afirman que el TRH es una responsabilidad de hombres y mujeres y que no se debe contratar menores de edad. La conformidad en la contratación de migrantes continúa siendo un desafío, a pesar que en el CAP Final la cifra incrementa 4 puntos alcanzando el 36%.

Finalmente, en el cumplimiento de los derechos se evidencian los cambios puntuales. En el CAP final más TRH (42%) reciben el SBU, a pesar que la cifra sigue siendo baja, en relación al CAP inicial el aumentó fue de 19 puntos. Desde las Empleadoras es evidente que la afiliación al IESS ha aumentado, obligación que garantiza los derechos de las TRH, pero que durante la emergencia sanitaria ha tenido gran impacto en el aumento de las desafiliaciones, optando por la informalidad laboral, lo que pone en riesgo a los avances logrados.



## 7. Recomendaciones finales

### 7.1 Recomendaciones generales

**Futuras estrategias de intervención para el mejoramiento de las condiciones del trabajo remunerado del hogar deben tomar en cuenta su diversidad en lo que se manifiesta:** Es importante considerar el contexto actual del país, y reflexionar en que el trabajo remunerado del hogar puede ser realizado bajo la modalidad de dependencia en este sentido, jornada completa o media jornada y también como servicios ocasionales por semanas, días o horas, ambas opciones deberían ejecutarse enmarcadas en la normativa vigente en el país y los convenios internacionales ratificados. Resulta importante poder clasificar las responsabilidades simples sin mayor necesidad de preparación hasta las muy exigentes requiriendo certificaciones y formaciones. Todas estas expresiones del trabajo remunerado del hogar pueden nacer en motivaciones y necesidades distintas. Futuras estrategias deben ser alineadas a las particularidades de las diferentes formas del trabajo remunerado del hogar.

**Establecer para futuras intervenciones un enfoque pragmático y menos moralista que busque incentivar a los hogares empleadores a mejorar sus conductas:** Las actitudes de las personas están directamente vinculadas con sus valores individuales y cambian muy lentamente. Establecer discursos y enfoques de intervención basados en argumentos morales pueden quedar sin efecto hasta causar rechazo. Por ende, se recomienda establecer enfoques estratégicos que apunten al nivel del outcome, es decir, las acciones y prácticas reales. Éstas pueden cambiarse sin que necesariamente se cambien actitudes, a través del mejoramiento de parámetros contextuales que determinen las decisiones de las empleadoras. En este sentido, se puede pensar en, que factores deben ser modulados o qué condiciones deben ser generadas para que hogares empleadores pueden actuar de forma distinta y aplicar prácticas amigables con las TRH. Una pregunta clave,

¿qué beneficios tienen los hogares empleadores al aplicar buenas prácticas de contratación a TRH?

Considerando las observaciones y análisis de las expertas consultadas con respecto a legitimidad de la Ley de Apoyo Humanitario en las materias de derechos de las TRH, se recomienda **que se revise la factibilidad de tomar medidas legales en contra de la Ley de Apoyo Humanitario.**

**Para seguir rompiendo con los patrones anacrónicos del trabajo remunerado del hogar es importante fortalecer el modelo de profesionalización:** como es de conocimiento, históricamente, el trabajo remunerado del hogar fue percibido como servidumbre con connotaciones racistas y discriminantes creando una jerarquía de poder. El modelo de profesionalización tiene el potencial de contribuir a romper con este patrón, ya que transforma la “trabajadora” en una “prestadora de servicios sociales” y el “empleador” en un “cliente” o, en el caso del trabajo de cuidado, a un “paciente”. Componentes pueden ser el (i) fortalecimiento de ASOCLIM, empresa social responsable de la contratación de las TRH y la prestación de los servicios sociales, (ii) sistema de formación y certificación del trabajo remunerado del hogar, (iii) condiciones tributarias adecuadas para el ejercicio profesional de los servicios de trabajo doméstico y de cuidado, entre otros. Es importante, que las opciones de profesionalización sean alineadas a las capacidades, nivel de educación y acceso a tecnología de las TRH.

**Con el fin de aumentar una base de datos constante sobre las condiciones laborales y derechos humanos de las TRH, se recomienda promover en los sindicatos de las TRH un registro de información:** Este registro puede permitir a los gremios asumir un rol de observatorios continuos en cuanto al trabajo remunerado del hogar. Mediante una lógica de “censo” (semi) anual, los gremios pueden captar los datos más importantes sobre las modalidades de trabajo, el estado de cumplimiento de derechos, y otra información importante de las socias. A la vez, estos datos ayudarán a los gremios hacer incidencia política basada en evidencia dando mayor valor a sus acciones políticas.

## 7.2 Recomendaciones vinculadas con los conocimientos del TRH

**Para un mejoramiento de la situación de derechos humanos y laborales el trabajo con los hogares empleadores es imprescindible, y se recomienda fortalecer este componente en futuras intervenciones:** Considerando que las prácticas y actitudes perjudiciales para el trabajo remunerado del hogar nacen por parte de los empleadores, las actividades de un futuro proyecto deben apuntar con mayor énfasis en sensibilizar y concientizar a empleadoras mediante campañas comunicacionales. En ello, se recomienda tomar en cuenta las condiciones de la economía familiar de los hogares e incentivar la formalización del trabajo remunerado del hogar a través de comunicar los respectivos beneficios vinculados, por ejemplo, que las facturas de servicios son deducibles de los ingresos y ayudan a pagar menos impuesto a la renta, en caso de una persona natural o jurídica.

**Se recomienda considerar medios adicionales para futuras campañas comunicacionales:** Debido a la lógica de programación de las redes sociales y los algoritmos, es limitada la probabilidad de alcanzar poblaciones fuera de los círculos de simpatizantes de CARE, los sindicatos y personas activistas en asuntos sociales. Se recomienda campañas comunicacionales mediante los medios masivos que llegan, indiscriminadamente, a un público más amplio, por ejemplo televisión, salas de cine, publicidad en las pantallas de los aviones, revistas importantes.

**Se recomienda, fortalecer no solo los conocimientos profesionales, técnicos y políticos sino también los aspectos de salud:** las TRH tienen mayor probabilidad de estar expuesta constantemente a riesgos que pueden perjudicar su salud, por ejemplo, los químicos de limpieza. Por lo tanto, es importante incluir en las sensibilizaciones aspectos de autocuidado.

### 7.3 Recomendaciones vinculadas a las prácticas

Para el cumplimiento de los derechos y obligaciones en la práctica, el trato y la contratación, el rol del Estado y el mejoramiento masivo de su institucionalidad es indiscutiblemente, clave e indispensable. No se logrará ningún avance tangible en el mejoramiento de las condiciones laborales y derechos humanos de las TRH, si el Estado no cumpla con sus obligaciones y competencias constitucionales. En este sentido, el Estado debe crear las capacidades individuales e institucionales en las entidades rectoras y judiciales que garantizan un control efectivo del cumplimiento y, en el caso del incumplimiento, la justicia a través de acoger y procesar las denuncias. La realización de inspecciones del ente rector, suficientes capacidades y conocimientos de los servidores públicos y una infraestructura judicial eficiente permitirá que el Ecuador cumpla con los convenios internacionales y además cumpla con su rol como garante de derechos.

La situación precaria de los derechos laborales y humanos de las TRH es el resultado también de impunidad, falta de acceso a instituciones jurídicas y falta de conocimiento y apoyo legal. **Por lo tanto, se recomienda impulsar en los gremios de las TRH servicios de asesoramiento legal.**

## — BIBLIOGRAFIA —

Ayala Ayala, J.P., Correa Marquinez, L. C., & Campuzano Vásquez, J. A. (2021). Indicador de pobreza por ingreso en Ecuador y el efecto COVID -19, del 2010 al 2020. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(2), 248-264.

Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2006) *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*, 4. Auflage, Heidelberg

CARE (2018) Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador, disponible en: <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2018/12/CARE-ESTUDIO-TRH-2.pdf>

CARE (2020a) Actualización del Estado de Situación en el Cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador, disponible en: <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/05/INFORME-TRH-DIGITAL-feb-1.pdf>

CARE (2020b) Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la Sociedad Ecuatoriana Respecto a la Valoración de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en su Labor, disponible en: <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/11/Anexo-4.-Estudio-CAP.pdf>

CEPAL (2020). Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID -19, disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras\\_remuneradas\\_del\\_hogar\\_v11.06.20\\_1.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf)

Díaz-Bravo, Laura, & Torruco-García, Uri, & Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. [fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2021]. ISSN: 2007-865X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Hamui-Sutton, Alicia, & Varela-Ruiz, Margarita (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, 2(5), 55-60. [fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2021]. ISSN: 2007-865X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733230009>

Mayne, J. (2008) Contribution Analysis: An approach to exploring cause and effect, ILAC methodological brief, disponible en: [https://web.archive.org/web/20150226022328/http://www.cgjar-ilac.org/files/ILAC\\_Brief16\\_Contribution\\_Analysis\\_0.pdf](https://web.archive.org/web/20150226022328/http://www.cgjar-ilac.org/files/ILAC_Brief16_Contribution_Analysis_0.pdf)

OIT (2016) Políticas de Formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_480352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf)

PNUD (2009) Manual de Planificación, Seguimiento y Evaluación de los Resultados de Desarrollo, disponible en: [http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual\\_completo.pdf](http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual_completo.pdf)

Quecedo, Rosario, & Castaño, Carlos (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. [fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1136-1034. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

Riley, B.L.; Kernaghan, A.; Stockton, L.; Montague, S.; Yessis, J.; Willis, C.D. (2018) Using contribution analysis to evaluate the impacts of research on policy: Getting to 'good enough', *Research*

Evaluation, Volume 27, Issue 1, January 2018, Pages 16–27, <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx037>

Shadish, W. R.; Cook, T. D.; & Campbell, D. T. (2002) *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference*, Boston: Houghton Mifflin

Sukamolson, S. (2007). *Fundamentals of quantitative research*. Language Institute Chulalongkorn University, 1, 2-3.

UNECE (2019) Guidelines on producing leading, composite and sentiment indicators, disponible en: <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2019/ECECESSTAT20192.pdf>

## — ANEXO —

Autor	Título	Año	Utilidad	Temas relevantes para la metodología del estudio	Fuente
Cecilia Padilla	Estudio de conocimientos actitudes y prácticas (cap) presentes en la sociedad civil en cuanto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor – Propuesta Metodológica	2019	↗	Dimensiones e Interrogantes del estudio; indicadores; métodos del levantamiento de información;	Documento enviado por CARE
CARE	Estudio de conocimientos actitudes y prácticas (cap) presentes en la sociedad civil en cuanto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor – Informe final	2020	→	Resultados del estudio; tipo y número de participantes en la recopilación de datos	Documento enviado por CARE
CARE	AIRR Tool	2021	→	Actividades vinculadas con la incidencia política para la ratificación del convenio 190; número de personas capacitadas	
CARE	Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador	2020	→	Descripción de las condiciones de las trabajadoras con respecto a sus ingresos, seguridad social, horas de trabajo, condiciones socioeconómicas, salud, violencia de género, situación de trabajadoras migrantes, y efectos de la pandemia en el labor de las trabajadoras	
CARE	Copia de Indicadores MDT – 24 de junio 2020 (Equipo de Monitoreo Y ER)	2020	↗	Matriz de resultados del proyecto	Documento enviado por CARE
CARE	Informe final del Plan de Acción 2020 de la mesa interinstitucional de apoyo a los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar	2020	→	Actividades realizadas en el marco del proyecto	Documento enviado por CARE

CIESPAL	<p>PLAN DE TRABAJO: Diseño e implementación de una campaña de comunicación para transformar conocimientos, actitudes y prácticas (CAPs) y para la promoción, respeto y exigibilidad de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar dirigida a la sociedad civil no organizada, con énfasis en empleadores/as y en las trabajadoras remuneradas del hogar</p>	2020	↗	Grupo meta, productos de la campaña	Documento enviado por CARE
CIESPAL	<p>SEGUNDO INFORME DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CAMPAÑA.</p> <p>“Diseño e implementación de una campaña de comunicación para transformar conocimientos, actitudes y prácticas (CAPs) y para la promoción, respeto y exigibilidad de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar dirigida a la sociedad civil no organizada, con énfasis en empleadores/as y en las trabajadoras remuneradas del hogar.”</p>	2020	↗	Participantes en los talleres de preparación de contenidos; número de personas alcanzadas; tipo de productos realizadas	Documento enviado por CARE
Ojeda R, María del Cisne	<p>Informe de Gestión-Producto 02: Informe de sistematización del proceso de Escuela Habilidades para la Vida</p> <p>Consultoría especializada para la sistematización del modelo de formación replicable para las trabajadoras remuneradas del hogar</p>	2021	→	Proceso de realización de la escuela de formación; contenidos transmitidos; número de trabajadoras capacitadas	Documento enviado por CARE
Universidad Politécnica Salesiana	<p>Informe Técnico- Narrativo- Financiero</p> <p>Cursos de Educación Continua (para Externos)</p>	2021	→	Proceso de realización de la escuela de formación; contenidos transmitidos; número de trabajadoras capacitadas	Documento enviado por CARE

**Tabla 9**  
**Cambios metodológicos**

ITEM METODOLÓGICO - ESTUDIO INICIAL	ITEM METODOLOÓGICO - ESTUDIO FINAL	JUSTIFICACIÓN
Dimensión marco normativo	<p>No es tratado como una variable dependiente (explanandum) o como una variable explicativa</p> <p>El marco normativo será analizado en función de su relevancia contextual; no será investigado su influencia en los CAP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El marco normativo no fue campo de acción del proyecto o de la campaña; es un factor contextual del proyecto y la campaña</li> <li>- La investigación de la influencia del marco normativo en las CAP no es parte del objetivo del estudio.</li> </ul>
Indicador “Nivel de garantía de los derechos humanos y laborales de las TRH en la normativa ecuatoriana”	<p>Se concretiza el indicador según el informe de resultados de estudio inicial que es:</p> <p>“percepción del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CARE realizó en el año 2020 un estudio sobre el estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras</li> <li>- El nivel de una variable es una categoría cuantitativa. Con el pedido de mantener el método de entrevista, cambiar la orientación del indicador permite aprovechar de mejor forma el potencial de este método cualitativo</li> <li>- El “nivel de garantía” representa un indicador compuesto; no obstante, el informe de resultados del estudio inicial no visualiza ningún indicador compuesto, sino muestra varios indicadores de forma desglosada.</li> </ul>
Para la encuesta de las trabajadoras y empleadoras se tomó como población estadística el número de trabajadoras a nivel nacional, según los datos ENEMDU	Se establece como población estadística el grupo meta de la campaña comunicacional que son 1000 trabajadoras y 500 empleadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Según el objetivo del estudio, se investiga un cambio de las CAP a nivel del proyecto no a nivel nacional. Esta circunstancia requiere establecer una población estadística que corresponde al grupo meta que ha beneficiado de la campaña. Caso contrario, resultan distorsiones por levantar datos en una población que no tuvo relación ninguna con el proyecto.</li> </ul>

<p>Aplicar entrevistas para conocer <b>percepciones sociales</b> sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de la normativa vigente</li> <li>- Cumplimiento de deberes y derechos por parte de empleadores y trabajadoras</li> <li>- Posibles restricciones e incentivos de futuras obligaciones</li> <li>- Mejoras normativas</li> </ul>	<p>Aplicar entrevistas para conocer <b>condiciones y factores estructurales específicos y contextuales</b> en cuanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de la normativa vigente</li> <li>- Posibles restricciones e incentivos de futuras obligaciones</li> <li>- Mejoras normativas</li> </ul>	<p>Entrevistas permiten de forma inductiva y exploratoria profundizar aspectos cualitativos de un fenómeno. Percepciones sociales son una dimensión que típicamente son investigadas por encuestas que además permiten una representatividad.</p>
---	---	---



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 de Desarrollo y CARE USA

