

AGENDA NACIONAL DE TRABAJO DIGNO/DECENTE PARA TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR



Quito - Ecuador

Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo - Fase 2

CRÉDITOS

1º Edición	Lenny Quiroz Zambrano, Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar - UNTHA
CARE – ECUADOR	Janet Cruz Granda, Directora de País CARE Ecuador Programa Igual Valor, Iguales Derechos CARE América Latina y el Caribe Marina Ogier, CARE Francia
Proyecto:	Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo – FASE II implementado por CARE Ecuador en asocio con UNTHA, cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE USA y CARE LAC.
Consultora:	Eufemia Sánchez Borja
Colaboración:	Provincias de Carchi, Cañar, El Oro, Esmeraldas, Imbabura, Guayas y Pichincha y Promotoras de la Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, UNTHA.
Coordinación técnica Ecuador:	Johanna Aguirre Sánchez Paola Mera Zambrano
Coordinación técnica regional:	Nubia Zambrano Mendoza Hilda Gavilanes Jiménez
Edición, diseño e impresión:	OJO de GATO - www.ojodegatoec.com

Quito-Ecuador

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.

ACRÓNIMOS

AFD	Agencia Francesa de Desarrollo
ASOCLIM	Asociación de Cuidado y Limpieza del Hogar
ATRH	Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (OIT)
C190	Convenio sobre la violencia y acoso (OIT)
CAP	Conocimientos, Actitudes y Prácticas
CEOLS	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CNIG	Consejo Nacional de Igualdad de Género
CONA	Código Orgánico de Niñez y Adolescencia
CPV	Censo de Población y Vivienda
CRE	Constitución de la República de Ecuador
ENEMDU	Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo
EVPT	Encuesta Virtual Previa Talleres
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LAC	América Latina y el Caribe
LOAH	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero
MDT	Mujeres Dignidad y Trabajo
MIADTRH	Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar
MEGECI	Mesa de Género de la Cooperación Internacional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Programa IGS	Programa Regional Igual valor, iguales derechos
SBU	Salario Básico Unificado
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
SINUTRHE	Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador
TRH	Trabajo Remunerado del Hogar
UASB	Universidad Andina Simón Bolívar
UNTHA	Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines
UPS	Universidad Politécnica Salesiana

ÍNDICE GENERAL

1. AGRADECIMIENTOS.....	6
2. PRESENTACIÓN.....	7
3. JUSTIFICACIÓN.....	10
4. CONTEXTO DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR.....	12
5. MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	15
5.1 Marco normativo nacional.....	15
5.2 Marco normativo internacional.....	16
6. METODOLOGÍA, PERSPECTIVAS Y ENFOQUES.....	19
6.1 Herramientas aplicadas.....	20
6.2 Síntesis talleres provinciales.....	20
6.3 Gráfico de la metodología aplicada.....	21
6.4 Perspectivas y enfoques.....	21
7. HALLAZGOS.....	23
7.1 Hallazgos relacionados con la violencia estructural, normativa nacional y la implementación del C189.....	23
7.2 Hallazgos relacionados con la economía del cuidado y la valoración socio-económica del TRH.....	27
7.3 Hallazgos relacionados con la violencia simbólica y la necesidad de revalorizar el trabajo remunerado del hogar y la implementación del C 190.....	29
7.4 Hallazgos asociados a la organización y fortalecimiento sindical.....	32
8. EJES PROGRAMÁTICOS Y SUS OBJETIVOS.....	36
9. ESTRATEGIAS EN TODOS LOS NIVELES: NIVEL POLÍTICO, ORGANIZATIVOS, COMUNICACIONAL Y ESTRATÉGICO.....	38
10. RECOMENDACIONES PARA ACTORES CLAVE (INSTITUCIONES PÚBLICAS, SINDICATOS, ORGANIZACIONES INTERNACIONALES, ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES, ACADEMIA Y SECTOR PRIVADO).....	40
10.1 Recomendaciones a corto plazo.....	41
10.2 Recomendaciones a mediano y largo plazo <i>Tabla 5: Recomendaciones a mediano y largo plazo</i>	42
10.3 Recomendaciones estratégicas para cumplir los objetivos de la Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente.....	45
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES	48

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y ANEXOS

TABLAS

Tabla 1: Herramientas aplicadas	20
Tabla 2: Síntesis talleres provinciales	20
Tabla 3: Ejes programáticos y sus objetivos	36
Tabla 4: Recomendaciones a corto plazo	41
Tabla 5: Recomendaciones a mediano y largo plazo	42
Tabla 6: Recomendaciones estratégicas para cumplir los objetivos de la Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente	45

GRÁFICOS

Gráfico 1: Gráfico de la metodología aplicada	21
Gráfico 2: Contratos de trabajo	23
Gráfico 3: Procedimiento y rutas de denuncia	24
Gráfico 4: Procedimiento y rutas de denuncia (Causas o motivos)	25
Gráfico 5: Vulneraciones a sus derechos	26
Gráfico 6: Hallazgos relacionados con la economía del cuidado y la valoración socio-económica del TRH	27
Gráfico 7: Horas al día de trabajo no remunerado en su hogar	28
Gráfico 8: Hallazgos relacionados con la violencia simbólica y la necesidad de revalorizar el trabajo remunerado del hogar y la implementación del C 190	30
Gráfico 9: Hallazgos asociados a la organización y fortalecimiento sindical	32
Gráfico 10: Protección o respaldo durante la pandemia	33
Gráfico 11: Estrategias en todos los niveles: nivel político, organizativos, comunicacional y estratégico	38

ANEXOS - Tablas por Ejes Programáticos

Primer Eje Programático	49
Segundo Eje Programático	60
Tercer Eje Programáticos	62
Cuarto Eje Programático	65

***“Somos seres humanos y eso es lo que queremos que respeten.
Solo nuestros derechos más elementales, sin abusar”***

Anita Lara (Carchi)

1. AGRADECIMIENTOS

La elaboración de la **Agenda Nacional de Trabajo Digno Decente para las Trabajadoras Remuneradas del Hogar** fue un proceso amplio y participativo que tuvo lugar entre septiembre y noviembre de 2022 en talleres realizados en las provincias de Cañar, El Oro, Imbabura, Esmeraldas, Guayas y Pichincha. Entre las participantes se encontraron representantes indígenas, afrodescendientes, personas en movilidad humana, miembros de las diversidades sexuales y trabajadoras remuneradas del hogar de diferentes edades.

Este proceso fue basado en los principios feministas, decoloniales y antirracistas, y puede afirmarse que fue un proceso intercultural, intergeneracional y diverso. Todo el trabajo fue posible gracias al compromiso de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines - UNTHA y el apoyo de CARE-Ecuador; Universidad Andina Simón Bolívar - Sede Ecuador; CEOSL; Plataforma Feminista, ONU Mujeres.

Asimismo, se agradece el compromiso y los aportes de las instituciones públicas que fueron parte del proceso: Ministerio del Trabajo de Ecuador; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Consejo Nacional de Igualdad de Género.

La Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines - UNTHA expresa su agradecimiento a las autoridades, instituciones públicas, organizaciones sociales, cooperación internacional y academia. Especialmente, se reconoce el compromiso de las compañeras con quienes se construyó de manera ágil y participativa esta Agenda que será una hoja de ruta para alcanzar nuestros derechos a través de nuestra propia movilización, agencia y estrategias de incidencia.

Lenny Quiroz

Secretaria Nacional de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines -UNTHA

2. PRESENTACIÓN

La **Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar** se construyó mediante un esfuerzo colectivo que involucró a TRH sindicalizadas y no sindicalizadas, instituciones del Estado, la Academia, miembros de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (MIADTRH), organizaciones de mujeres y otras personas interesadas en apoyar el proceso.

El diseño de la Agenda se basó en la participación ciudadana como principio fundamental, que coloca en el centro a las personas que son sujetos de políticas, planes o agendas. En este caso, las trabajadoras remuneradas del hogar. La elaboración de la Agenda fue apoyada por el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT), coordinado por el Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos de CARE, en colaboración con la Fundación Bien Humano de Colombia, Themis- Género, Justicia y Derechos Humanos de Brasil y CARE Ecuador, así como las organizaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar de estos tres países: la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) de Brasil, la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico de Colombia (UTRASD) y la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines de Ecuador (UNTHA).

Desde enero de 2022, se inició la Fase II del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, que contribuirá a mejorar la situación de las TRH en cinco países (Ecuador, Colombia, Brasil, México y Honduras) y en la región, bajo el liderazgo de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLATRAHO). Este proyecto es cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE LAC y CARE Francia.

En el marco del proyecto mencionado, y como parte de las respuestas estructurales, se consideró fundamental la construcción de esta **Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar**. Esta herramienta busca fortalecer el alcance de sus derechos constitucionales y promover la toma de acciones concretas por parte del Estado para el seguimiento e implementación de los derechos reconocidos en el **Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT** y el **Convenio 190 sobre la violencia y el acoso**.

El carácter práctico de la Agenda apunta a cambios estructurales, normativos, económicos y simbólicos con el objetivo de reconocer y valorar el trabajo remunerado del hogar. Esto implica que las TRH trabajen de manera articulada en diferentes estrategias que conduzcan a alcanzar el trabajo digno y decente que se persigue.

Los objetivos planteados para la construcción de la Agenda fueron poner en primer plano la importancia del Trabajo Remunerado del Hogar a nivel económico, social, político y simbólico. Desde allí, se plantea generar una agenda de incidencia que aporte en la revisión y modificación de la normativa, así como en cambios socio-culturales y económicos que contribuyan al alcance y garantía de los derechos humanos y laborales de las TRH en Ecuador. En consecuencia, esta Agenda plantea recomendaciones para la incidencia, seguimiento e implementación del Convenio 189 y Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como los dos instrumentos internacionales que guardan mayor vínculo con el trabajo doméstico y la violencia y el acoso laboral.

De esta forma, este documento presenta un contexto regional y nacional en el que se desarrolla el TRH en Ecuador, expone el marco legal y teórico sobre el que se asientan los derechos de las trabajadoras, resume la metodología de trabajo y los instrumentos aplicados a lo largo del proceso participativo para plantear, a continuación, los ejes programáticos de la Agenda y las estrategias de incidencia en el nivel nacional e internacional, así como con actores clave en la defensa de los derechos de las TRH.

El documento finaliza con recomendaciones para diversas instancias, prestando especial atención a las obligaciones del Estado y a las formas en que las alianzas pueden contribuir a cambios estructurales, simbólicos, de reconocimiento económico, valorización y dignificación del trabajo remunerado del hogar, así como al necesario fortalecimiento socio-organizativo.

Además, la presente Agenda tiene como objetivo explorar y generar propuestas de reactivación del empleo en el sector de trabajo remunerado del hogar y de cuidados post COVID-19.

El camino participativo de construcción y redacción de la Agenda fue enriquecido con los aportes de las instituciones que apoyan la protección de nuestros derechos y que sostienen la construcción de nuestras justas reivindicaciones. Entre las instituciones a las que agradecemos su apoyo y aporte se encuentran CARE-Ecuador, la Universidad Andina Simón Bolívar, ONU Mujeres, el Consejo Nacional de Igualdad de Género, el Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS-, todas ellas instituciones clave para la defensa y garantía de nuestros derechos.

Por ello, esta Agenda es también un reconocimiento a las mujeres que logramos salir adelante día a día como mujeres fuertes, luchadoras y

sobre todo soñadoras. Somos mujeres que, desde nuestras diferencias, construimos puentes de entendimiento para luchar en nombre de todas. Dignificamos la labor del trabajo remunerado del hogar a diario, a pesar de haber sido explotadas históricamente y de haber trabajado por cientos de horas sin que nuestro trabajo fuera reconocido.

Somos mujeres que sabemos que la unión hace la fuerza. Por eso, confiamos en la unidad como principio irrenunciable de nuestra fuerza organizativa. Juntas, y paso a paso, hemos construido esta **Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente**. Esta se basa en el respeto, la dignidad, la fortaleza y la conciencia necesaria para exigir que se cumplan nuestros derechos, amparados por la Constitución de la República y por los Convenios 189 y 190 de la OIT.

Presentamos la **Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar** a las instituciones del Estado, a las agencias de cooperación internacional, a las agencias del Sistema de Naciones Unidas, a las Organizaciones No Gubernamentales, a la academia y a la sociedad en pleno. La presentamos como muestra de un esfuerzo colectivo, como resultado de un diálogo sostenido entre las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) de Ecuador, desde todas nuestras diversidades. Este es el reflejo de los puentes y alianzas que queremos construir, con el fin de generar cambios normativos que aporten al reconocimiento económico y social de nuestros derechos. También buscamos cambios estructurales, cambios en los imaginarios y el fortalecimiento de nuestras propias organizaciones sindicales.

Nosotras, diversas, sanas y libres, hoy presentamos esta **Agenda Nacional de Trabajo Decente y Digno**. Lo hacemos con el fin de hacer escuchar nuestra voz y volar hacia nuestros derechos. Esta Agenda recoge el sentir de la diversidad de las compañeras de todo el país que se dieron cita en los diversos talleres desarrollados en las

provincias de Cañar, Carchi, El Oro, Esmeraldas, Guayas, Imbabura y Pichincha. Las voces de estas 7 provincias, donde la UNTHA tiene presencia, son las voces que testifican los silencios vividos por las diversas discriminaciones de las que hemos sido y somos víctimas las TRH. Discriminaciones que, amparadas por el sistema patriarcal y una sociedad racista y clasista, nos han oprimido naturalizando el maltrato, la indiferencia y la infravaloración de nuestro trabajo.

A través de este documento, levantamos nuestra voz organizada y sistematizada en propuestas coherentes para los cambios que requerimos.

“En esta ruta nos encontramos mujeres de diversos rostros y geografías. Tuvimos la oportunidad de mirarnos y escucharnos entre las mujeres afro, mujeres trans, mujeres indígenas, mujeres mayores de cincuenta, mujeres y niñas menores de 18 años. Todas mujeres con sueños y justas reivindicaciones. Con voces valiosas y experiencias únicas que al mismo tiempo reflejan experiencias similares de discriminación y abuso contra las que estamos luchando. En este andar nos unimos entre las mujeres migrantes, retornadas, refugiadas, mujeres que aún no tenemos condición migratoria regularizada, mujeres que hemos sido víctimas de violencia. Entre todas nuestras historias, se destaca la lucha por nuestros derechos y la dignidad con la que realizamos nuestro trabajo y su aporte social y económico”.

Rosa Elena (Quito).

3. JUSTIFICACIÓN

Con el objetivo de alcanzar **trabajos dignos y decentes para las trabajadoras remuneradas del hogar**, es necesario expresar demandas específicas relacionadas con la falta de respuesta estatal, el reconocimiento económico y social del trabajo remunerado y no remunerado en el hogar como esencial para la reproducción y el sostenimiento de la vida.

En un contexto marcado por la pandemia y la pospandemia, se ha evidenciado que la supervivencia humana depende del cuidado. Por lo tanto, estas tareas requieren una mirada específica a las necesidades de las trabajadoras remuneradas del hogar y a las posibles formas de promover y proteger sus derechos, que a pesar de estar reconocidos en la Constitución, las leyes nacionales y los instrumentos internacionales, no están siendo garantizados por el Estado. Estos derechos solo pueden alcanzarse efectivamente con la participación estatal y requieren cambios socio-culturales y económicos que pueden ser promovidos por la sociedad civil, el sector privado, los sindicatos, la academia, las ONG y la cooperación internacional.

Con el fin de contribuir a encontrar medidas innovadoras y estrategias de acción e incidencia, se presenta esta agenda desde el protagonismo de las trabajadoras, que son el centro de atención y preocupación del presente instrumento. Por lo tanto, también serán las beneficiarias de su aplicación y las encargadas de su seguimiento e implementación.

Así es como, de acuerdo con varios diagnósticos que evidencian vulneraciones a los derechos de las trabajadoras remuneradas

del hogar (TRH), surge la **Agenda de Trabajo Digno/Decente para trabajadoras remuneradas del hogar** para dignificar y humanizar su labor. La razón de ser de esta Agenda radica en la necesidad de transformaciones urgentes y en la búsqueda de soluciones prácticas y alternativas para entablar un diálogo con el Estado, la sociedad civil, sindicatos, el sector privado, la academia, la cooperación internacional y las ONG. En consecuencia, se plantean estrategias para promover alianzas estratégicas que permitan cambiar las condiciones de desigualdad e injusticia, es decir, cambiar las violencias por razón de género, clase, colonialismo y racismo que se expresan en lo estructural, normativo e institucional.

También se busca erradicar las injusticias que se traslapan en la violencia económica y patrimonial, así como las violencias simbólicas y culturales que perpetúan la discriminación y la mirada colonial sobre el TRH, junto con la baja posibilidad de organización social y afiliación sindical.

La agenda tiene un carácter práctico y estratégico, ya que plantea líneas de incidencia sobre cuatro ejes programáticos en los que se agrupan las demandas. En primer lugar, se propone generar cambios estructurales y normativos; en segundo lugar, se busca establecer cambios socioeconómicos; en tercer lugar, se pretende impulsar cambios simbólicos y valorizar el TRH; y en cuarto lugar, se plantea el fortalecimiento socio-organizativo.

- 1. Cambios estructurales**, Se basa en la necesidad de modificar, actualizar y armonizar los marcos legales de acuerdo con la Constitución y los Convenios 189 y 190 de la OIT. Estas modificaciones legales buscan deconstruir la violencia estructural del Estado, ya que la experiencia y los datos demuestran que las instituciones estatales no hacen los esfuerzos suficientes para promover, proteger y garantizar los derechos de las TRH.
- 2. Cambios socio-económicos** Se busca mejorar las condiciones económicas de las TRH y lograr el acceso al Salario Básico Unificado, cumpliendo con el “trabajo adecuadamente remunerado” como núcleo del trabajo decente. Este enfoque promueve la valorización y cuantificación de las tareas de cuidado como centro de la economía y el sostenimiento de la vida. Estos cambios socio-económicos forman parte de la economía feminista que “pretende la transformación de la lógica de funcionamiento de la economía, no para crecer más sino para vivir mejor” (Santillana, 2021, p.18) lo que contribuye a alcanzar los derechos del Buen Vivir reconocidos en Ecuador.
- 3. Cambios simbólicos y valorización del TRH**, Tiene como objetivo deconstruir las violencias simbólicas y culturales que, amparadas en miradas de clase, racismo, colonialismo y discriminación, mantienen a las TRH en condiciones de desigualdad y explotación. El reconocimiento simbólico está en línea con entender el rol clave que cumple el trabajo de las mujeres como red de sostenimiento de la vida y su aporte clave en las sociedades y su funcionamiento.
- 4. Fortalecimiento socio-organizativo** Es una posibilidad que tienen las trabajadoras para promover sus derechos frente a sus empleadores y llevar adelante acciones de incidencia frente al

Estado y otras instituciones, la academia y la sociedad civil. Este eje pretende, desde la unidad, lograr que los derechos, producto de una fuerte organización, lucha y resistencia, sean respetados, ampliados y mejoren las condiciones de vida de las TRH. Con ello, se busca fortalecer la libertad de asociación, libertad sindical y la negociación colectiva reconocidos en los Convenios 189, 87 y 98 de la OIT. Robustecer los sindicatos y promover la sindicalización por ramas es una de las estrategias más importantes que plantea esta Agenda.

Los cuatro ejes programáticos fueron construidos como unidades interdependientes con el objetivo de evidenciar la existencia de un sistema patriarcal, un Estado aún racista y colonial, y un modelo capitalista de despojo que solo se puede enfrentar a través de estrategias de unidad, fortaleza organizativa y respuestas coordinadas mediante diferentes estrategias y niveles, como la generación de alianzas, la visibilización, la valoración económica y social y la difusión de información.

4. CONTEXTO DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR

En América Latina se presenta una división sexual, racial y social del trabajo, así como una organización social del cuidado muy tradicional e injusta, para las mujeres y la equidad de género, que conlleva una carga muy alta de trabajo no remunerado del hogar (Rodríguez Enríquez, 2021). De acuerdo con CARE (2021), el trabajo doméstico no remunerado y remunerado es central para la sostenibilidad de la vida humana, así como para el funcionamiento de los hogares, la economía y la sociedad en su conjunto.

Desde el feminismo, es fundamental reconocer el aporte del trabajo remunerado y no remunerado del hogar en las economías nacionales y revalorizar su sentido y dignidad. La reivindicación y valoración del TRH es esencial y solo se puede realizar desde las perspectivas feminista y decolonial, ya que en ellas se encuentra una “capacidad creativa para cuestionar todas las estructuras de dominación, opresión y explotación del sistema”, y a la vez, apostar por construir experiencias y entramados que transformen las relaciones sociales y modifiquen los contextos (Santillana Ortiz, 2021, p. 13). Es en este contexto donde se sitúa la Economía Feminista como “una propuesta que, en su conjunto, da cuenta de la idea de sostenibilidad de la vida, que pretende conseguir una economía al servicio de las personas, que posibilita sociedades más humanas, equitativas y respetuosas” (Santillana Ortiz, 2021, p. 13).

Desde la economía feminista y su propuesta de la economía del cuidado, se plantea la **Agenda de Trabajo Digno/Decente para**

Trabajadoras Remuneradas del Hogar, con la necesidad manifiesta de revalorizar el TRH desde las perspectivas decolonial, antirracista y anti-clasista. Estas miradas permiten despojar al TRH de la violencia naturalizada que persiste en la mirada estatal y social sobre el trabajo remunerado del hogar y así, modificar los marcos estructurales y simbólicos con miras a su reconocimiento y humanización.

Poner el Trabajo Remunerado del Hogar en el centro del análisis económico de los cuidados y reconocer que “ha sido objeto de condiciones de trabajo inadecuadas, incluyendo extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso y una escasa o nula protección social” (CARE, 2021, p. 7), implica obligaciones estatales y un cambio social y de percepción muy importante.

Para lograr estos cambios, es necesario interpretar los datos actuales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), en América Latina se encuentra el 37% del trabajo doméstico del mundo, con aproximadamente entre 115 y 186 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado, siendo un fenómeno eminentemente femenino y urbano en el que las mujeres constituyen alrededor del 93% de la fuerza laboral doméstica (CARE, 2021).

En Ecuador, según la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2018, 232.301 personas se dedican al trabajo remunerado del hogar (ENEMDU, 2018). De estas, la mayoría se encuentra en las provincias de Pichincha y Guayas, con índices de 27.6

y 18.7 trabajadoras por cada 1000 habitantes, respectivamente (CARE, CAP, pág. 9). Además, el 78% de las trabajadoras se encuentra en zonas urbanas y el 22% en zonas rurales.

Según la OIT (2016) y la CEPAL (2020), la informalidad laboral es uno de los principales problemas que afecta al trabajo doméstico remunerado en la región. De hecho, más del 77% de las mujeres que realizan este trabajo lo hacen en condiciones informales y constituyen uno de los grupos de trabajadores más vulnerables (OIT, 2019). Ecuador no es ajeno a esta realidad. El análisis realizado sobre datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MDT) indica que aproximadamente el 60% de las trabajadoras remuneradas del hogar no tienen un contrato de trabajo formalizado, a pesar de que existen leyes que garantizan sus derechos y de que se ha ratificado el Convenio 189 de la OIT en el año 2013 (CARE, CAP, pág. 9). Además, la pandemia ha agravado la situación, incrementando la informalidad laboral en el año 2020.

Ecuador no es ajeno a esta realidad. De hecho, el análisis realizado sobre datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MDT), 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 (CARE, CAP, pág. 9).

Según datos¹ recopilados exclusivamente para la elaboración de esta Agenda, la falta de contratos escritos y la inestabilidad laboral son las mayores dificultades que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador, ya que el 87% de ellas no cuenta con un contrato de trabajo. Estos datos reflejan la violencia estructural que sufren las trabajadoras remuneradas del hogar.

En otro sentido, la violencia simbólica se manifiesta en diversas formas de discriminación y explotación laboral enraizadas en el concepto colonial de “servidumbre”. Esta noción sustenta, por ejemplo, la persistencia de la modalidad de trabajo “puertas adentro”, que actualmente tiene una incidencia del 20% en las TRH activas. En esta dinámica se ha encontrado que el 45% nunca ha recibido pago por horas extra y solo el 24% tiene acceso a vacaciones remuneradas. En consecuencia, se puede afirmar que esta modalidad, que aún no se ha erradicado en Ecuador, favorece prácticas de explotación a las TRH, quienes en un 47% señalan la explotación laboral relacionada con la sobrecarga de tareas y horas de trabajo. La mirada colonial con la que se ve el trabajo remunerado del hogar se combina con las violencias estructurales, simbólicas y culturales. Este hecho genera otros riesgos para las TRH, relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

¹ Para la realización de la Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar se llevaron adelante dos encuestas. Una Encuesta Virtual Previa a los Talleres presenciales (EVPT) y otra a través del Aplicativo Voice App que encuestó a 527 mujeres. Estos datos son los que se obtuvieron de la encuesta nacional realizada a través del aplicativo Voice App.

Crisis económica global y Pandemia COVID-19

En el complicado escenario económico y político que vive Ecuador en los últimos años llega la crisis global marcada por la pandemia de COVID-19, la cual puso “en mayor riesgo la vida y el acceso a derechos” (Arellano, 2022, p. 5), develando impactos diferenciados para las mujeres y mayores dificultades para las TRH y otros sectores vulnerables. Esta situación socioestructural desfavorable, en el marco de la pandemia y la pospandemia, se caracteriza por impactos económicos y sanitarios propios de la crisis que estuvieron determinados por la pérdida de empleo, reducción de derechos y aumento de los niveles de informalidad (CARE, 2021). De acuerdo con estudios recientes (Arellano, 2022), en el campo laboral ecuatoriano la pandemia sirvió como pretexto para implementar medidas de flexibilidad laboral con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), medida tomada por el gobierno para gestionar la crisis de producción. Estas afectaciones se demuestran en la pérdida de empleo formal y precarización laboral, donde queda en evidencia que la pandemia afectó de manera negativa también la vida cotidiana de las trabajadoras, reduciéndose, por ejemplo, sus ingresos, patrones de consumo de alimentos, bienes y servicios.

5. MARCO TEÓRICO Y LEGAL

5. MARCO TEÓRICO Y LEGAL

El marco teórico y legal de la **Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar** gira en torno a los derechos laborales reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador (CRE), las leyes nacionales y en concordancia con los instrumentos internacionales ratificados por el país como el Convenio 189 y Convenio 190 de la OIT, entre otros.

5.1 MARCO NORMATIVO NACIONAL²

El trabajo remunerado del hogar está normado por múltiples disposiciones legales detalladas en tres estudios anteriores de CARE³. Según estos, a nivel nacional, el marco legal del TRH está constituido por los siguientes instrumentos legales:

Constitución de la República del Ecuador.- Es 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 periodo 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.

Código del Trabajo de Ecuador.- El trabajo remunerado del hogar está reconocido en este cuerpo legal como servicio doméstico. El artículo 262 lo define como: “Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella”.

² Obtenido de Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la Sociedad Ecuatoriana Respecto a la Valoración de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en su Labor (2021)

³ 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 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.

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.

Los derechos reconocidos tanto a nivel nacional como internacional están marcados por la necesaria perspectiva de género que requiere esta Agenda, ya que como se evidenció, el TRH es ejecutado en más del 93% por mujeres, un trabajo históricamente feminizado.

El marco legal de la **Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar** se apoya también en instrumentos internacionales vinculados con los derechos humanos y con el alcance, goce y garantía de los derechos sociales de todas las personas sin ninguna discriminación.

5.2 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Entre los más importantes se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, el Convenio 189 y la Recomendación 201⁴, Convenio 190 y Recomendación 206, Convenios 100 y 101 de la OIT, la Agenda 2030 y la CEDAW con su recomendación específica sobre la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar⁵.

⁴ La Recomendación 201 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, también adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011. La Recomendación complementa al Convenio con directrices y sugerencias de políticas para avanzar en la implementación de los derechos y principios anunciados en el Convenio.

⁵ Recomendación 32, inc. c), noviembre de 2021 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. “Se asegure de que en la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar se aborden las condiciones de explotación laboral de los niños y adolescentes empleados en el servicio doméstico sin permiso de trabajo, en su mayoría mujeres que trabajan jornadas extremadamente largas, a veces sin remuneración”.

Los instrumentos internacionales que se destacan en esta Agenda son:

Convenio 189 de la OIT.- Este convenio fue ratificado por Ecuador el 18 de diciembre del 2013 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.

Las normas mínimas establecidas por el Convenio para la protección de trabajadoras y trabajadores domésticos, reconoce la promoción y protección de sus derechos, la información sobre términos y condiciones del empleo –preferentemente– a través de contratos de trabajo escritos; el acceso a seguridad social, horas de trabajo, remuneración, seguridad y salud. Entre otras disposiciones, este instrumento contempla normas relativas al trabajo infantil y normas relativas a trabajadoras que viven en casa de sus empleadores, trabajadores migrantes, agencias de empleo y solución de conflictos y quejas.

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. En Ecuador, se ratificó el 17 de enero de 2021 y entró en vigor en mayo de 2022, el convenio que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de acoso y violencia. Se establece que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y son una amenaza para la igualdad de oportunidades. También se reconoce que la violencia doméstica puede afectar el empleo, la productividad, la seguridad y la salud. La ley establece que la expresión “violencia y acoso por razones de género” se refiere a la violencia y el acoso dirigido contra personas por razón de su sexo o género, y que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, incluyendo 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, 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 vidas 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.

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 LOAH 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 189⁶, y artículos de la Constitución⁷.

CEDAW.- Comité CEDAW, en noviembre de 2021, emitió la Recomendación del 32, inc. c): “Se asegure de que en la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar se aborden las condiciones de explotación laboral de los niños y adolescentes empleados en el servicio doméstico sin permiso de trabajo, en su mayoría mujeres que trabajan jornadas extremadamente largas, a veces sin remuneración”.

El vínculo con la Agenda 2030 se encuentra específicamente en su **Objetivo 8 de Trabajo Decente y crecimiento económico** donde reconoce que “un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida”.

Además, la construcción de la Agenda se apoyó en otros dos objetivos que son: el Fin de la pobreza (ODS 1) y la igualdad de género (ODS5).

⁶ 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.

⁷ El estudio cita a la asambleísta Angélica Porras; según ella la LAH afecta los artículos 326 y siguientes de la Constitución.

6. METODOLOGÍA, PERSPECTIVAS Y ENFOQUES

El carácter participativo de la **Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar** requirió el uso de una metodología innovadora, lúdica y práctica que combinó técnicas y herramientas para ofrecer una respuesta pedagógica. Se crearon ejes programáticos que, a través de acciones de incidencia en diferentes niveles, agruparon los problemas identificados. La construcción de la agenda se basó en la participación activa y protagónica de las mujeres sindicalizadas y no sindicalizadas que ejercen esta labor. Sus voces fueron el principal sustento para la creación del presente documento.

Para obtener información se utilizó una **metodología cualitativa**, que incluyó dinámicas y estrategias de conversación y juego para provocar el debate y la reflexión, y permitir el intercambio de experiencias y problemáticas comunes. Se realizaron **entrevistas a profundidad** con actoras clave de la UNTHA y funcionarias de las instituciones parte de la Mesa Interinstitucional, encuestas nacionales, grupos focales, talleres provinciales y uno nacional para validar los ejes.

La metodología también incluyó un **enfoque cuantitativo** para la interpretación de datos de documentos previos y de las encuestas aplicadas a las TRH a nivel nacional. La combinación de estos dos métodos, junto con el **análisis bibliográfico y documental**, permitió construir el contexto y la justificación que sostiene esta Agenda Nacional. El análisis bibliográfico y documental tuvo tres componentes:

1. El análisis de los estudios previos realizados sobre la temática del trabajo remunerado del hogar en Ecuador y en la región;
2. El análisis del marco normativo tanto nacional como internacional, incluyendo los Convenios 189 y 190 de la OIT;
3. El análisis y vínculo entre la Agenda Nacional de Igualdad de Género (**CNIG, 2022**) y la Agenda para un Gobierno Feminista (**Plataforma de Mujeres, 2022**).

A través de los instrumentos aplicados y el desarrollo de los talleres presenciales, se logró extraer las principales líneas de preocupación y problemas comunes que afectan los derechos laborales y humanos de las TRH. Estas problemáticas se convirtieron en ejes programáticos sobre los que se plantean las diferentes acciones y estrategias de incidencia.

6.1 HERRAMIENTAS APLICADAS

HERRAMIENTAS APLICADAS		
HERRAMIENTA	APLICACIÓN	NÚMERO
Entrevistas a profundidad	Con actoras clave: lideresas de UNTHA (7) e instituciones de la Mesa interinstitucional	10
Grupos focales	Un grupo focal interinstitucional Un grupo focal con UNTHA	2
Encuesta general	Participantes de los talleres presenciales Mujeres indígenas, afrodescendientes, en movilidad humana, adolescentes, mayores de 50 años y de las diversidades sexuales	86
Encuesta Voice App	Mujeres y hombres Sindicalizadas y no sindicalizadas Mujeres indígenas, afrodescendientes, en movilidad humana, adolescentes, mayores de 50 años y de las diversidades sexuales	527

Tabla 1: Herramientas aplicadas

6.2 SÍNTESIS TALLERES PROVINCIALES

Fecha taller	Ciudad	Provincias	Responsable	Nº. de participantes
23.09.22	Cotacachi	Imbabura y Carchi	Alicia Lanchimba y Ana Lara	64
24.09.22	Tonsupa	Esmeraldas		33
30.09.22	Guayaquil	Guayas, El Oro y Cañar		45
07.10.22	Quito	Pichincha		18
14.10.22	Quito	Nacional		
Total participantes				160

Tabla 2: Síntesis de talleres provinciales

6.3 GRÁFICO DE LA METODOLOGÍA APLICADA

Como se puede ver en el gráfico siguiente, la metodología aplicada permitió en primera instancia identificar conjuntamente los problemas que atraviesan la vida laboral de las TRH. Con los datos y testimonios recopilados, se construyó una propuesta de los ejes programáticos

que conforman la Agenda, los cuales fueron validados en los grupos focales tanto con las líderes de UNTHA como con las funcionarias de la Mesa Interinstitucional. Como resultado de los talleres y sus aportes, se pudieron obtener las recomendaciones para los actores clave y las propuestas de incidencia por cada eje.

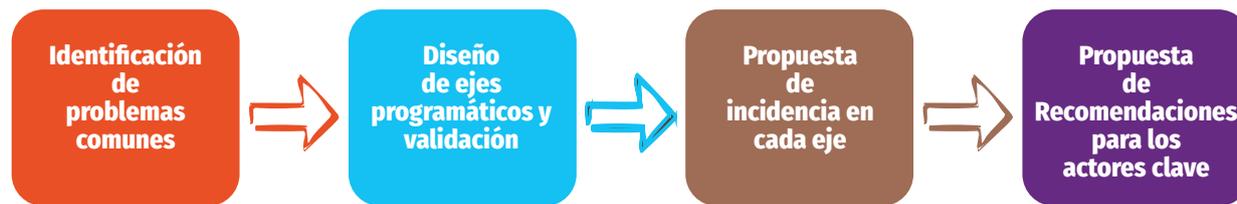


Gráfico 1: Gráfico de la metodología aplicada

6.4 PERSPECTIVAS Y ENFOQUES

En respuesta al contexto en el que se desarrolla esta Agenda, resulta fundamental aplicar perspectivas feministas, decoloniales y antirracistas.

La **perspectiva feminista**, como respuesta al patriarcado que actúa como sistema predominante, permite evidenciar las diversas formas de explotación a las mujeres en la cadena de cuidados y en la economía del cuidado, que no cuantifica ni valora adecuadamente

este trabajo. Gracias a esta perspectiva, se pueden identificar, desde las diversas formas de violencia ejercidas contra mujeres y personas LGBTI+, la necesidad de analizar los problemas vinculados al Trabajo Remunerado y No Remunerado del Hogar y buscar respuestas para la protección de derechos laborales.

Dado que los hechos y estudios demuestran que la herencia colonial de servidumbre rodea al trabajo en el hogar y naturaliza la explotación a las trabajadoras remuneradas del hogar, es importante aplicar una **perspectiva decolonial y antirracista** que desarraigue la naturalización

de la explotación, la violencia y la jerarquización de las personas por su oficio y por sus diversas pertenencias étnicas, socioeconómicas y de origen nacional.

La inclusión de las perspectivas señaladas permite que esta Agenda plantee un discurso ético de respeto a la igualdad y no discriminación, basado en los enfoques de derechos humanos y de igualdad de género, promoviendo que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en la vida, accedan a recursos y bienes y tengan la capacidad de controlarlos. Además, se busca potenciar su capacidad de agencia e incidencia desde sus propios grupos organizados, implementando el enfoque de **protección de la población en condiciones de vulnerabilidad o de grupos de atención prioritaria** que fue sustancial en la construcción de la Agenda, por la suma de vulnerabilidades que se encuentran en los sujetos de nuestro interés.

El **enfoque intercultural e intergeneracional** desempeñó un papel fundamental en la construcción de esta Agenda. Se buscó promover la igualdad de manera horizontal, reconociendo y valorando la diversidad presente en un territorio plurinacional, multilingüe y con una importante presencia de personas en movilidad humana. El componente intergeneracional se enfocó en generar y fortalecer relaciones igualitarias entre las distintas generaciones, desde niños y niñas hasta adultos mayores, articulando los conceptos de justicia social.

Asimismo, se aplicó el **enfoque interseccional** para visibilizar la multiplicidad de vulnerabilidades e identidades que atraviesan a las TRH. Se buscó abordar las desigualdades en el trabajo del hogar que se derivan de sistemas de discriminación como el racismo, el patriarcado y la opresión de clase, considerando variables como la edad, la identidad sexo-genérica, la condición socioeconómica, el nivel de escolaridad, el origen étnico y el origen nacional.

La metodología empleada mostró la necesidad de aplicar estrategias con **enfoque intersectorial** en diferentes niveles de gobierno e incluso a nivel internacional, para dar respuestas articuladas y promover alianzas estratégicas. Se consideró también que las acciones deben ser planificadas a corto, mediano y largo plazo, acompañadas por acciones estratégicas constantes.

7. HALLAZGOS

7.1 HALLAZGOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL, NORMATIVA NACIONAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL C189

Las encuestas realizadas a 527 TRH, así como la Encuesta Virtual Previa a los Talleres (EVPT), experiencias de las participantes evidenciadas en los talleres y el trabajo en grupos permitieron identificar vulneraciones comunes. Los puntos de convergencia de los derechos vulnerados con mayor frecuencia se agruparon por ejes, con la identificación del problema a resolver y las estrategias que la Agenda busca para modificar esta realidad.

Contratos de trabajo

Uno de los temas más preocupantes es la falta de contratos y la escasa fiscalización de los contratos vigentes por parte del Ministerio del Trabajo y el Instituto de Seguridad Social. El 87% de las TRH no tiene contrato de trabajo, y del 13% que lo tiene, solo el 6% tiene un contrato formal registrado en el Ministerio de Trabajo, mientras que el 7% lo tiene de forma verbal.

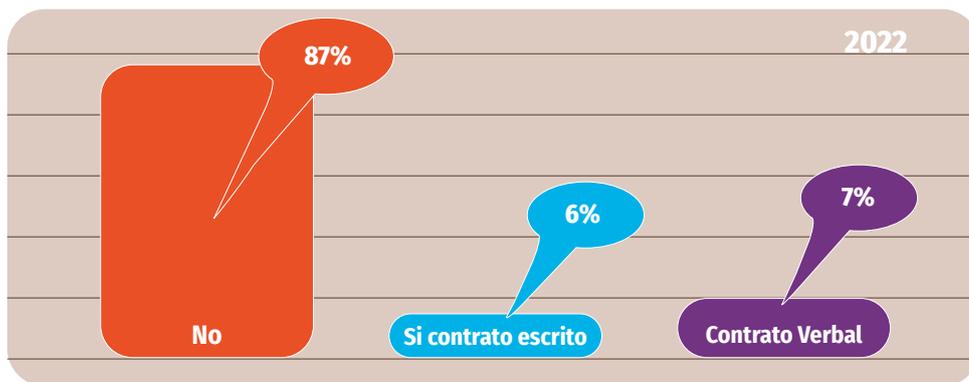


Gráfico 2: Contratos de trabajo

Es importante destacar que el 70% de las TRH no sabe si tiene afiliación al seguro social, y solo el 12% tiene certeza de tener afiliación patronal vigente en el IESS. Para subsanar esta falta, un 18% de las TRH ha logrado afiliarse de manera voluntaria (EVPT).

“Queremos un seguro digno en el trabajo. Los empleados no sabemos si tenemos cesantía, fondos de reserva, no sabemos nada de nuestros derechos”.

Mariuxi (Esmeraldas)

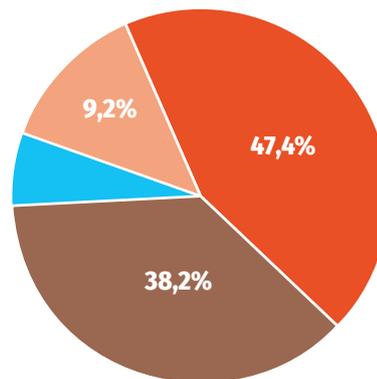
La falta de contratos determina que sucedan diversas vulneraciones y, por ello, el 48% afirma que es muy importante que el Estado haga seguimiento de los contratos de las TRH sobre horas de trabajo y tareas asignadas con el fin de evitar la explotación laboral y las condiciones -a veces indignas y precarias- del trabajo.

“No tenemos contratos escritos, no nos quieren dar firmando. Nos dicen el próximo mes y ese próximo mes nunca llega. Cuando exigimos nos dicen anda no más. Y ya perdemos el trabajo”.

Yenni (Esmeraldas)

Procedimiento y rutas de denuncia

En caso de presentarse vulneraciones a sus derechos laborales, el 38% conoce el procedimiento y las rutas de denuncia (EVPT). Sin embargo, el 58% considera que presentar una denuncia es una pérdida de tiempo porque las y los funcionarios no están dispuestos a atender las demandas (49%). Además, se señala “la negociación” entre funcionarios y empleadores como un factor -de corrupción- que perjudica a las TRH quienes denuncian un 58% de compadrazgo (EVPT).



- a) Sí conozco la ruta de denuncia
- b) No conozco pero me gustaría conocer
- c) Prefiero no denunciar por no perder mi trabajo
- d) No sabe no responde

Gráfico 3: Procedimiento y rutas de denuncia . FUENTE: EVPT

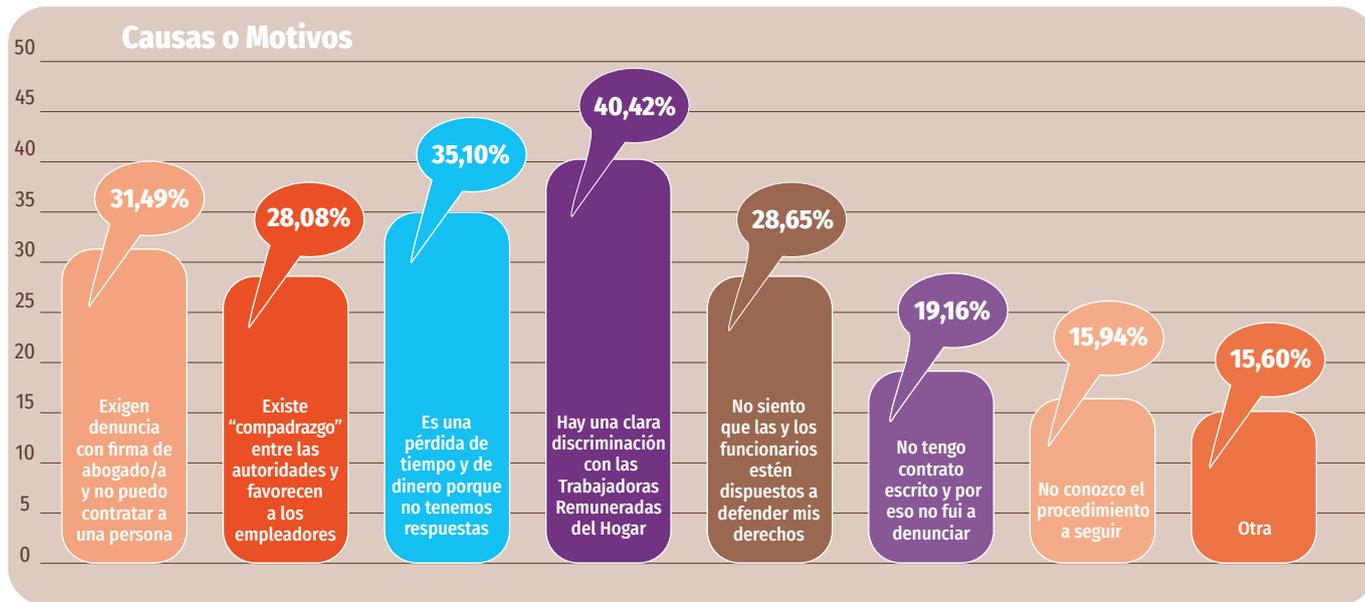


Gráfico 4: Procedimiento y rutas de denuncia (Causas o motivos). FUENTE: Encuesta Voice AppEVPT

De las principales vulneraciones asociadas a la falta de contratos se señalan:

- 47% de las TRH fueron despedidas sin el pago de beneficios sociales amparados por la LOAH
- 45% fueron despedidas sin beneficios sociales
- 45% nunca han recibido pago por horas extraordinarias
- 40% tienen derecho a descanso los fines de semana
- 24% acceden a vacaciones anuales



Gráfico 5: Vulneraciones a sus derechos. FUENTE: Encuesta Voice App.

Incumplimiento horario laborales : ***“no respetan que nosotras también tenemos familias y no estamos con nuestros hijos...Tenemos que hacer respetar nuestro horario para poder también cumplir con las tareas de cuidado de nuestros propios hogares”.***

Gladys (Guayaquil)

Despido intempestivo ***“Si usted se va a trabajar unos 15 días y a los 8 días le dicen gracias y no le pagan nada. Si usted reclama liquidación tampoco le dan”.***

Bertha (Imanthá)

Para el 70% de las encuestadas, es importante que el Estado haga un esfuerzo para reconocer los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores, y para implementar plenamente y de manera efectiva el Convenio 189 (EVPT). Por lo tanto, surge el **primer eje** sobre **Cambios estructurales y normativos**, que exige el respeto de los derechos constitucionales, la derogación total de la LOAH y la evaluación de los impactos que esta ley ha tenido en las TRH. En el mismo sentido, este eje busca alternativas para implementar los derechos protegidos por el Convenio 189, con el apoyo de instituciones nacionales e internacionales, la academia y las ONG.

7.2 HALLAZGOS RELACIONADOS CON LA ECONOMÍA DEL CUIDADO Y LA VALORACIÓN SOCIO-ECONÓMICA DEL TRH

En un contexto marcado por la pandemia y la pospandemia, se evidenció que del cuidado depende la supervivencia humana. Así se afirma que las tareas de cuidado son una tarea esencial para la economía y para la vida y, por lo tanto, es fundamental su reconocimiento y valoración

económica. El tiempo que atravesamos ha evidenciado mayores desigualdades y precarización laboral en todos los sentidos. Así, los datos demuestran que el 80% realiza la provisión de cuidados familiar por sí misma y sin ninguna ayuda. Solo el 14% manifiesta que las tareas son compartidas por otro miembro de la familia y el 6% tiene colaboración de alguna persona de confianza.

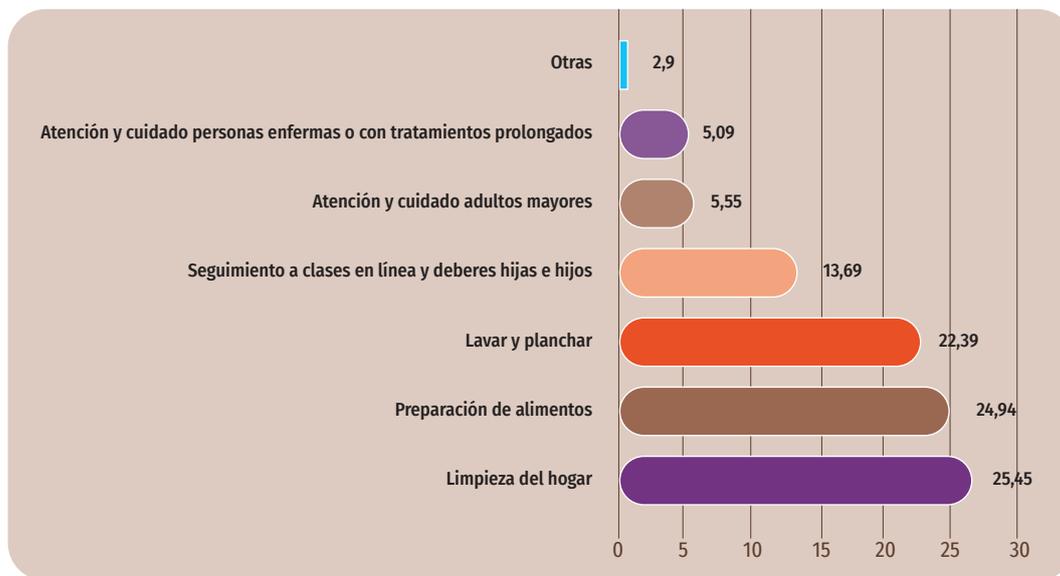


Gráfico 6: Hallazgos relacionados con la economía del cuidado y la valoración socio-económica del TRH. FUENTE Encuesta Voice App.

Dentro de las tareas de cuidado que realizan las mujeres, sus principales son:

- 25% Limpieza del hogar
- 25% preparación de alimentos
- 22% lavar y planchar

El 77% del tiempo está enfocado en esas tareas, adicionalmente, el 13% es dedicado al seguimiento de clases de los hijos e hijas y el 5% atención al cuidado de adultos mayores y niños.

El 29% utiliza más de 8 horas al día para realizar las tareas de cuidado; 34,34% usa de 3 a 5 horas; y 11,2% de 1 a 3 horas (Encuesta Voice App).

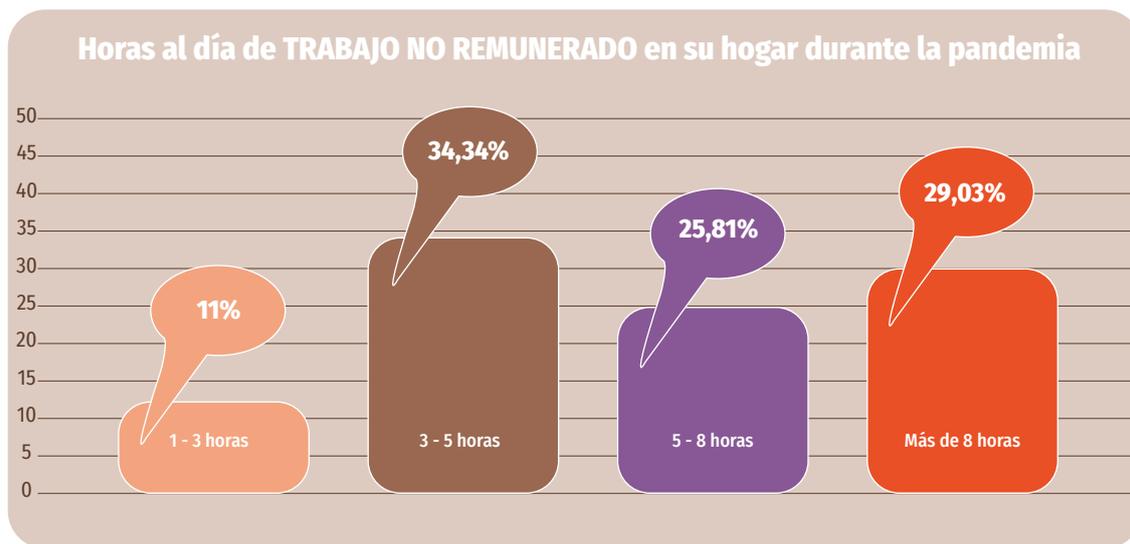


Gráfico 7: Horas al día de trabajo no remunerado en su hogar durante la pandemia. FUENTE Encuesta Voice App.

Con el fin de que el trabajo remunerado y no remunerado en el hogar sea valorado por el Estado, el 78% reconoce que este debe garantizar los derechos de las mujeres, las mujeres diversas y las personas LGBTQ a trabajos dignos, remunerados y con acceso a seguridad social (EVPT).

Los datos recogidos muestran que la crisis sanitaria, aunque afectó a toda la sociedad, “ha tenido un impacto diferenciado en los sectores más vulnerables (Arellano, 2022, p.5). Esto se demuestra en el incremento de la brecha de género en el empleo decente.

“Me dicen ven por un día a probar y te pago 20 USD. Acaba el día de más de 8 horas y me dicen toma 10 USD. No tengo más”.

Fernanda (Quito)

Así como los impactos son diferenciados, las estrategias para abordar la crisis deben ser diferenciadas. Así surge el **segundo Eje Cambios socio-económicos**, que fundados en la economía feminista buscan reducir las brechas de desigualdad y valorar el aporte de la economía del cuidado en las economías nacionales. Estos razonamientos deben usarse estratégicamente para transformar los contextos y alcanzar mayor justicia social incidiendo tanto en el IESS como en el Ministerio de trabajo.

“Merecemos una pensión permanente porque nosotras hemos aportado a la sociedad con nuestro trabajo no remunerado y remunerado que es invisibilizado por la sociedad y las autoridades de turno”.

Marlene (Guayaquil)

“Es muy importante el reconocimiento económico, no hemos sido pensionistas ni hemos sido aseguradas”.

Paquita (El Oro)

El trabajo de cuidados y la economía del cuidado que, históricamente, ha sido asumida por las mujeres es una vulneración económica contra la que esta Agenda quiere luchar. Es decir, contra la violencia patrimonial reconocida en el marco legal ecuatoriano.

7.3 HALLAZGOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA SIMBÓLICA Y LA NECESIDAD DE REVALORIZAR EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL C 190

La violencia simbólica es una de las principales formas de afectación a las TRH. Esta se manifiesta en las diversas formas de discriminación a las que las mujeres, especialmente las TRH, son sometidas. Entre ellas se encuentra la discriminación por su oficio, el cual es desvalorizado e infravalorado. Además, las TRH enfrentan condiciones de vulnerabilidad adicionales debido a su condición de ser indígenas, afrodescendientes, mujeres en movilidad humana y mujeres con diferentes edades y orientaciones sexuales. Por otro lado, la violencia psicológica es una forma de violencia que afecta al 84% de las TRH, y se manifiesta a través de gritos, insultos, indiferencia y maltrato general (EVPT).

“Tonta, no sirves para nada. Eso me dicen, eso afecta a cualquier persona”.

Bertha (Imanthá)

“No podemos usar los mismos cubiertos, no te dan un espacio adecuado para vivir ni para alimentarnos”.

Amandy (Imbabura)

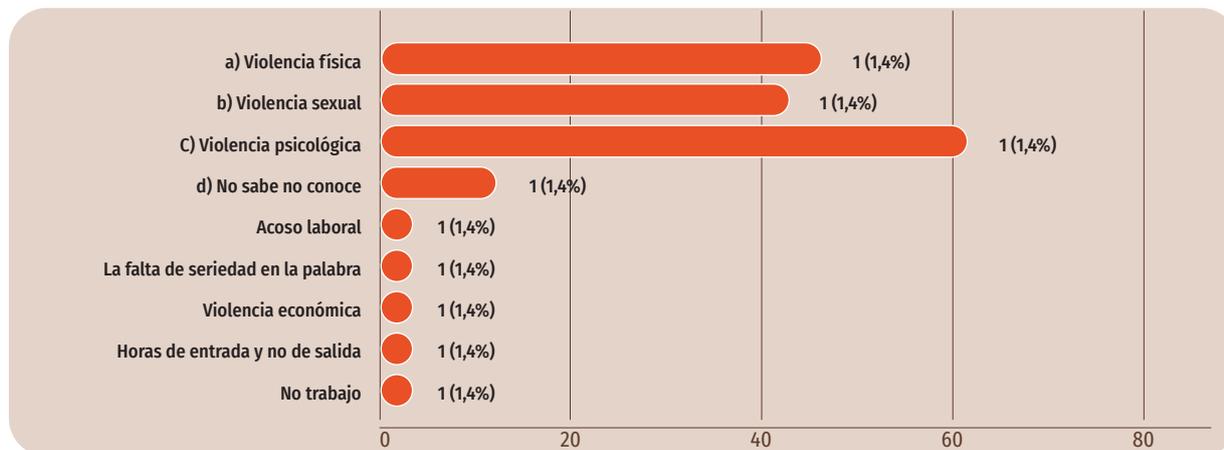


Gráfico 8 : Hallazgos relacionados con la violencia simbólica y la necesidad de revalorizar el trabajo remunerado del hogar y la implementación del C 190. FUENTE: EVPT

Además, se evidencia que un alto porcentaje de mujeres, específicamente el 60%, ha sido víctima de maltrato físico, mientras que el 53% ha sufrido agresiones sexuales (EVPT).

Asimismo, en la Encuesta Virtual Previa a los Talleres (EVPT), se encontró que el 30% de las encuestadas afirmó haber experimentado discriminación debido a su etnia o lugar de procedencia, mientras que el 16% fue discriminado específicamente por su color de piel.

“Sufrimos la discriminación por ser indias, negras, migrantes, jóvenes, viejas”.

Fernanda (Pichincha)

Los diversos tipos de violencia se vinculan con los derechos reconocidos en el Convenio 190 y sobre los que se deben realizar acciones:

“No ser acosadas sexualmente. Necesitar un empleo no significa que nos pueden tocar las piernitas y que el patrón venga y nos agarre por atrás”.

Estefa (Esmeraldas)

A las mujeres mayores de 50 años se las discrimina en la posibilidad de conseguir trabajo por su “avanzada” edad, mientras se emplea a niñas y adolescentes sin mayor control del Estado. Esta última situación es fuente de otro tipo de vulneraciones para las niñas y adolescentes.

“Tenemos que proteger a las niñas para que no nos pase como a nosotras. Ahora hay leyes, pero antes estaba normalizado. Los padres nos mandaban a trabajar a las casas y los padres cobran el sueldo. Era una forma de ayudar a nuestros papás”.

María Inés (Pichincha)

Además de la desvalorización económica, las mujeres que participaron en la construcción de esta Agenda señalan que el trabajo del hogar no es reconocido ni por las familias ni por la sociedad.

“Después de trabajar 10, 12 horas llegamos a la casa y están esperando que nosotras mismas hagamos la cena, ordenemos, limpiemos. No se comparten las tareas con nadie”.

Esmeralda (Imbabura)

Pero también se evidencian relatos donde el TRH ha sido una posibilidad económica para romper el círculo de pobreza.

“Yo no soy TRH, pero mi mamá sí y todas mis tías también. Yo pude ir a la universidad gracias al trabajo de mi mamá”.

Gaby (Imbabura)

A pesar de las diversas vulneraciones a los derechos laborales de las TRH, incluyendo el hostigamiento para renunciar y otros tipos de acoso y violencia, el funcionariado público no muestra tener conocimiento ni disposición para atender los casos que se denuncian.

En este sentido, es crucial que el Estado capacite a sus funcionarios sobre el Convenio 190 y que se sensibilice a través de campañas masivas de información sobre los derechos contenidos en dicho convenio, los cuales están protegidos tanto por la Constitución como por la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Es por eso que se ha creado el **tercer eje, Cambios simbólicos y valoración del trabajo remunerado y no remunerado de las TRH**, el cual aporta en dos sentidos a la revalorización económica. En primer lugar, a través de la comprensión simbólica y del sentido que tiene el trabajo remunerado y no remunerado como parte esencial del cuidado de la vida. Y, en segundo lugar, enfatizando la necesidad de poner el trabajo remunerado y no remunerado de las TRH en el centro de atención de la sociedad.

“Nos merecemos respeto como mujeres. Las mujeres somos el útero de la sociedad. Y nosotras somos las que cuidamos la vida”.

Nayeli (Pichincha)

Así también este eje robustece la necesidad de implementar políticas de prevención contra la violencia y acoso en el espacio laboral. Esto se pretende conseguir a través de la difusión de información, conocimiento y fortalecimiento de capacidades respecto de los derechos de las TRH, las rutas de violencia y denuncia para proteger sus derechos.

7.4 HALLAZGOS ASOCIADOS A LA ORGANIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO SINDICAL

El sindicalismo actual enfatiza tanto la necesidad de fortalecer los sindicatos por ramas como de integrar la perspectiva de género en sus estructuras y funcionamiento. Los sindicatos, en general, buscan ampliar sus bases de representación y fortalecer su democratización interna para transformarse en sindicatos socio-políticos con capacidad de movilización y lucha.

A pesar de que la formación de sindicatos es un derecho humano universal (art. 23 Declaración de DDHH) reconocido en la Constitución y en las leyes ecuatorianas, los datos (FES-ILDIS, 2022) indican que la tasa de sindicalización en Ecuador es una de las más bajas del continente. Solo entre el 2% y el 4% de los trabajadores económicamente activos están afiliados a un sindicato.

Los datos obtenidos de la encuesta realizada a través de Voice App⁸ muestran que el 48% de las personas encuestadas está afiliada al sindicato UNTHA, el 1,5% a otros sindicatos y el 50% restante no está afiliado a ningún sindicato.

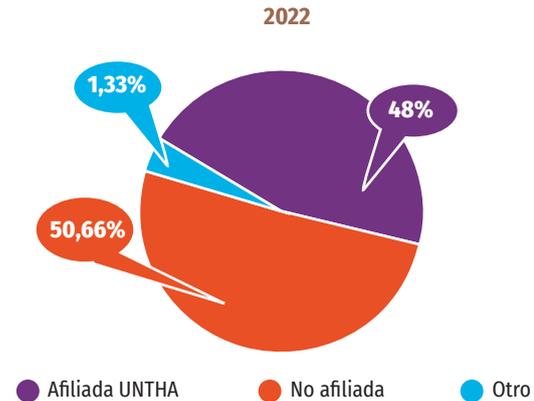


Gráfico 9: Hallazgos asociados a la organización y fortalecimiento sindical. FUENTE: Encuesta Voice App.

El 71% de las mujeres TRH que conocen los sindicatos o están afiliadas a uno, afirman que estos pueden coadyuvar a garantizar los derechos de las TRH. Y el 40% señala que también pueden aportar en la sensibilización a las personas empleadoras.

⁸ VoiceApp es una herramienta de recolección de datos cuantitativos y cualitativos utilizada para apoyar procesos de investigación en CARE.

“Pienso que la lucha de manera colectiva es más fuerte. Permite tener acompañamiento para alcanzar nuestros derechos y sensibilizar a los empleadores sobre nuestros derechos”.

María del Carmen (Cañar)

Durante la pandemia, el 58% de las encuestadas manifiestan haberse sentido respaldadas por un sindicato, el 35% afirma no haber tenido ningún respaldo y solo el 10% haber recibido algún tipo de beneficio del Estado.

Durante la pandemia usted se sintió protegida o respaldada

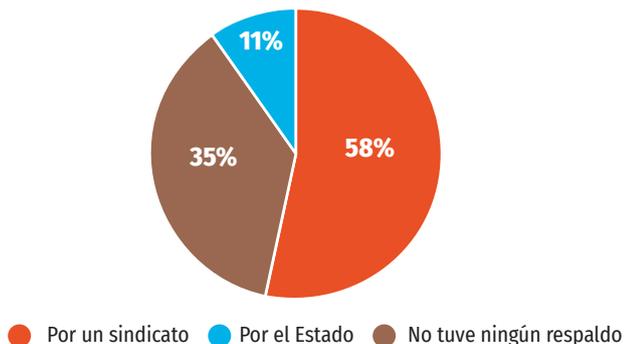


Gráfico 10: Protección o respaldo durante la pandemia.. FUENTE: Encuesta Voice App.

⁹ Se considera que estas iniciativas se pueden replicar en toda la región y que Ecuador puede ser un referente en la construcción de Agendas regionales y estrategias de incidencia internacionales.

Además, durante la pandemia, 347 de las 527 encuestadas recibieron capacitación en diferentes áreas. El 66% de estas capacitaciones fue gestionado por la UNTHA en asociación con CARE y con el apoyo de la Universidad Salesiana, la Universidad Andina y SECAP. Pertenecer a una organización, por lo tanto, aporta en diferentes esferas.

De esa manera, como una forma de hacer frente a la crisis, las mujeres organizadas, también desde la lógica de la economía feminista y desde sus propias capacidades y agencia, innovaron en formas de cooperación y trabajo asociativo. Así, las TRH aportan a la inserción de las mujeres en el mercado laboral en un contexto de crisis.

En ese sentido, destacan iniciativas surgidas desde los Sindicatos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines - UNTHA)⁹ y de Colombia (Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico - UTRASD). Estas iniciativas tienen como objetivos, por un lado, promover su autogestión financiera y fortalecimiento organizativo, y por otro, impulsar estrategias de generación de empleo, autonomía y empoderamiento económico de las trabajadoras del sector, lo que contribuye a la generación de empleo inclusivo y decente.

En el caso ecuatoriano, surgió ASOCLIM (Asociación de Cuidado y Limpieza del Hogar), una organización que profesionaliza y dignifica el trabajo de las TRH, ofreciendo servicios de limpieza y cuidado del hogar en 7 provincias y en las ciudades de Guayaquil, Quito, Ibarra, Esmeraldas, Machala, Cotacachi y La Troncal (Cañar).

La experiencia basada en la unidad y las opciones que la sindicalización puede ofrecer a las TRH condujeron al diseño del **cuarto eje, Fortalecimiento socio-organizativo**. Con este eje, se busca promover una mayor afiliación de TRH en todo el país, capacitar a las TRH sobre los derechos laborales, la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

“El trabajo del a UNTHA es arduo y queremos extendernos a las 24 provincias. Queremos que las mujeres conozcan sus derechos laborales, que se empoderen y que sepan que hay instrumentos que nos protegen”.

Raquel (Esmeraldas)

“Debemos informar y concientizar a las compañeras por qué es importante estar sindicalizadas”.

Lenny Quiroz (Guayaquil)

Este eje también pretende fortalecer la unidad como valor fundamental y mantener la lucha y la incidencia desde la calle y los plantones para visibilizar la lucha por los derechos laborales.

Los datos y testimonios condujeron a un conocimiento de los problemas comunes y principales vulneraciones a sus derechos laborales y humanos. De ahí surgen líneas generales que se vincularon con los instrumentos nacionales de planificación como la Agenda para la Igualdad de Género (CNIG, 2022) y la Agenda para un Gobierno Feminista (Plataforma de Mujeres, 2022).

El cruce de estas tres agendas permite evidenciar problemas que atraviesan todas las mujeres en Ecuador, en particular las TRH y así plantear ejes programáticos en los que, de manera conjunta, se puedan articular y robustecer estrategias para la lucha contra la violencia estructural, la violencia simbólica, la precarización laboral, la crisis de representación política y la urgencia de humanizar el trabajo remunerado y no remunerado del hogar como base fundamental de la economía y del mundo en movimiento.

8. EJES PROGRAMÁTICOS Y SUS OBJETIVOS

Estos ejes son interdependientes y buscan lograr cambios integrales en el tratamiento social, humano y de derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

Eje	Cambios requeridos	Objetivos	Líneas de incidencia
1	Cambios estructurales y normativos	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer los marcos normativos referidos al trabajo remunerado del hogar y su correcta implementación. - Fiscalizar la implementación de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y la normativa nacional 	<p>Marcos legales armonizados de acuerdo a los compromisos internacionales de derechos humanos y laborales.</p> <p>Conocimiento y empoderamiento por parte de las TRH sobre los derechos y la normativa vigente.</p> <p>Participación activa en el diálogo social frente a los cambios normativos que afectan sus vidas.</p> <p>Implementación del contrato escrito obligatorio a través del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Mejora de inspecciones por parte del IESS y el Ministerio del Trabajo</p>
2	Cambios simbólicos y valoración del TRH	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir a través de los medios de comunicación masivos, de las redes sociales y de los medios alternativos la importancia económica y social del trabajo de cuidados. - Cuantificar el valor económico del aporte del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador 	<p>Cambio de imaginarios sociales y mayor respeto al Trabajo Remunerado del Hogar.</p> <p>Valorización económica y social por parte de la sociedad civil. Empleadores, medios de comunicación y actores clave</p> <p>Conocer el aporte económico del TRH en la economía del país</p>

Eje	Cambios requeridos	Objetivos	Líneas de incidencia
3	Cambios socioeconómicos	<p>Promover la visibilización del aporte económico que significa el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en la economía.</p> <p>Fortalecer los sistemas de seguridad social para el acceso de las personas TRH a sistemas de salud y pensiones jubilatorias</p>	<p>Valorización económica y social</p> <p>Reconocimiento del salario digno y pago por horas extraordinarias y feriados</p> <p>Reconocimiento de la labor productiva del trabajo No remunerado.</p> <p>Acceso a seguridad social y pensión jubilatoria Diálogo con el Estado para negociación</p>
4	Fortalecimiento socio-organizativo	<p>Afrontar la violencia estructural y las violaciones de derechos de manera unida y desde los sindicatos.</p> <p>Luchar por los derechos de las y los trabajadores de manera articulada entre las instituciones, la empresa, los empleadores y el apoyo de la sociedad civil.</p>	<p>Sindicatos mejor organizados y pensados en función de la participación protagónica de las mujeres.</p> <p>Sindicatos paritarios</p> <p>Representación de las mujeres</p> <p>Mujeres sindicalizadas sensibilizadas en género y derechos de las mujeres</p>

Tabla 3: Ejes programáticos y sus objetivos

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en cada eje¹⁰, se plantean las siguientes líneas de incidencia, las que se podrán alcanzar ejecutando la Agenda, sus actividades y cumpliendo los indicadores.

Algunas claves necesarias como **líneas de incidencia** para alcanzar los ejes programáticos son:

- Promover la corresponsabilidad entre sindicatos, sociedad civil y estado.
- Promover un cambio significativo y estructural que obligue a empleadoras y empleadores a firmar contratos (contrato tipo) a través del Ministerio de Trabajo.
- Promover la creación de una Ley específica de Trabajo Remunerado del Hogar

- Unificar alianzas con otros sindicatos de TRH nacionales e internacionales.
- Usar los medios de comunicación masiva, los medios alternativos y las redes sociales.
- Inclusión y promoción de la participación de jóvenes en formación sindical y política (para la toma de decisiones).
- Articulación de líderes y lideresas con procesos de formación política de otras organizaciones con enfoque feminista.
- Reactivar la Mesa Interinstitucional de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del hogar.

Para lograr las claves se plantean las estrategias siguientes:

¹⁰ Revisar Anexo

9. ESTRATEGIAS EN TODOS LOS NIVELES: NIVEL POLÍTICO, ORGANIZATIVOS, COMUNICACIONAL Y ESTRATÉGICO

Una estrategia es un plan o patrón que integra las principales metas y políticas de una organización o grupo organizado, con el objetivo de cambiar comportamientos específicos. En nuestro caso, estos comportamientos incluyen los factores de discriminación que generan violencia estructural y simbólica. La estrategia establece una secuencia de acciones para cambiar esta realidad.

Por lo tanto, esta Agenda busca generar una **red de alianzas** institucionales que trabajen en conjunto para proteger, defender y garantizar los derechos laborales y humanos de las TRH.

Para lograr esto, se necesita el apoyo compartido del Estado, la sociedad civil, la cooperación internacional y la academia para

visibilizar y valorar lo que significa y reporta **económica y socialmente** el trabajo remunerado y no remunerado del hogar. Las organizaciones feministas y de mujeres también juegan un papel importante en el fortalecimiento de las acciones y en la consecución de resultados más efectivos.

Es fundamental fortalecer la **unidad y organización social** y sindical de las TRH para lograr las metas establecidas. Para lograr las metas a través de la visibilización y valoración del trabajo remunerado del hogar y poner el cuidado en el centro de la preocupación estatal y el reconocimiento social es fundamental generar y difundir información veraz y actualizada sobre el TRH.



Gráfico 11: Estrategias en todos los niveles: nivel político, organizativos, comunicacional y estratégico.

Con la **información** se puede incidir en cambios normativos y administrativos que fortalezcan las medidas legales, la **inspección laboral**, las denuncias, el seguimiento y resolución de casos de vulneraciones laborales.

Las estrategias, por lo tanto, requieren el concurso y compromiso de las instituciones rectoras del trabajo, a ellas les corresponde garantizar los derechos constitucionales. De la misma manera, es necesario contar con el apoyo comprometido de la cooperación internacional y la academia, quienes pueden promover e impulsar el seguimiento a la implementación de los Convenios Internacionales.

Para ello, el concurso, compromiso y seguimiento tanto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como de la OIT puede servir para la vigilancia de los compromisos adquiridos.

Por su parte, la participación activa de las organizaciones sociales y los sindicatos es fundamental para defender a las trabajadoras remuneradas del hogar y dar seguimiento a la implementación de la agenda, sus actividades y los indicadores que se proponen como metas.

En ese sentido se plantean las siguientes recomendaciones.

10. RECOMENDACIONES PARA ACTORES CLAVE (INSTITUCIONES PÚBLICAS, SINDICATOS, ORGANIZACIONES INTERNACIONALES, ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES, ACADEMIA Y SECTOR PRIVADO)

En línea con el **primer Eje para Cambios estructurales y normativos**, las recomendaciones siguientes se fundan en la obligación constitucional que tienen instituciones como la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa para “adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución” (Art. 84, CRE).

Por su parte, el alcance de los objetivos de los **ejes 2 y 3 Cambios socio-económicos y Cambios culturales y valorización del TRH** aunque se fundan en la responsabilidad estatal requieren sobre todo de alianzas estratégicas a mediano y largo plazo para la volaración social y económica.

El alcance de los objetivos del **cuarto eje está más en relación con la capacidad organizativa** que se fortalece con medidas estratégicas para promover mayor inspección, campañas masivas de información, campañas para promover afiliación y fortalecimiento de los sindicatos, entre otros.

Las recomendaciones se presentan en 3 bloques. Un primer bloque de recomendaciones de corto plazo; otras de mediano y largo plazo, y un tercer bloque de carácter estratégico.

Los tres bloques aportan con el alcance de los cuatro ejes estratégicos de la Agenda, con ello, a revertir todas las formas de violencia identificadas: la violencia estructural, la violencia económica, la violencia simbólica y la fragilidad de la organización sindical.

En ese sentido, **las recomendaciones de corto plazo** se dan por la coyuntura actual. La próxima Audiencia Temática con la CIDH (febrero de 2023) y otra por la urgente necesidad de ser informadas sobre el tratamiento de las leyes que afectan los derechos laborales en general y el estado actual de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y sus afectaciones al sector TRH. Ambas tareas serán factibles con el fortalecimiento y reactivación de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar – MIADTRH.

Las recomendaciones de mediano y largo plazo están vinculadas con tareas que requieren acciones sostenidas en relación al seguimiento y aplicación de los Convenios 189 y 190 de la OIT y su implementación tanto por parte de las instituciones públicas como de otros agentes no estatales: organizaciones no gubernamentales, cooperación internacional, academia y sociedad civil.

Finalmente, el tercer bloque hace un compendio de recomendaciones estratégicas al proceso. Son de carácter general y robustecen las actividades frente a las instituciones así como las acciones colectivas como plantones, marchas y expresiones masivas en medios de comunicación.

10.1 Recomendaciones a corto plazo

RECOMENDACIONES A CORTO PLAZO		
ACTIVIDAD	Institución	Recomendaciones
Preparación y participación en Audiencia temática CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos -CIDH Junto con Sindicatos de TRH Ecuador, ONG y Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir ampliamente en Ecuador y en la región los objetivos de la Audiencia Temática para evidenciar que las trabajadoras remuneradas del hogar en la región enfrentan un patrón de violencia sistemática de sus derechos humanos. • Preparar los casos emblemáticos, así como las líneas discursivas de las TRH que participarán. • Difundir las recomendaciones fruto de la Audiencia para fortalecer las líneas de incidencia y las responsabilidades estatales.
Seguimiento normativo y acercamiento al Parlamento	Asamblea Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Informar pública y ampliamente el Estado de la derogatoria de la Ley de Apoyo Humanitario y sus implicaciones en la vida laboral de las TRH. • Crear espacios de diálogo entre las TRH y los sindicatos para que participen en la Comisión de Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social en defensa del Proyecto de Ley Reformatorio al Código Trabajo presentado por el FUT, en la parte correspondiente. • Promover un Proyecto de Reformatoria de ley para el Registro Civil, cuyo objeto sea denominar Trabajo Remunerado del Hogar al trabajo doméstico actualmente reconocido en el Código de Trabajo.
CNIG		<ul style="list-style-type: none"> • Liderar el proceso de fortalecimiento de la Mesa Interinstitucional y la firma de nueva carta compromiso. • Promover el trabajo unificado entre sindicatos, estado y academia para la preparación de la Audiencia Temática. • Promover la formulación de políticas que fortalezcan las interseccionalidades con los demás integrantes de la Mesa Interinstitucional con el propósito de fortalecer lineamientos anti racistas y decoloniales.

10.2 Recomendaciones a mediano y largo plazo

RECOMENDACIONES DE MEDIANO Y LARGO PLAZO	
Para la política Pública y alcance de los Ejes 1, 2 y 3 de la Agenda. Cambios estructurales y normativos, Cambios socio-económicos y Cambios simbólicos y revalorización del TRH	
Institución	Recomendaciones
Asamblea Nacional	<p>Cerrar las brechas normativas existentes y aportar a la armonización y generación de marcos legales que promuevan, respeten y garanticen los derechos laborales y humanos de las TRH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover que en las modificaciones legales laborales se incluyan mecanismos efectivos de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las obligaciones que adquieren los empleadores al contratar a trabajadores remunerados en sus hogares, para ello se sugiere, tramitar un Proyecto de Ley específico de Trabajo Remunerado del Hogar. • Promover la formulación de la normativa necesaria para la aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. • Fomentar la participación de las TRH en el diálogo sobre las leyes, normas y reglamentos que afectan a sus vidas. • Participar, a través de las Comisiones Permanentes Especializadas o de los Grupos Parlamentarios, en diálogos y mesas interinstitucionales de defensa a los derechos de las TRH.
Ministerio del Trabajo	<p>Fortalecer acciones institucionales para promover la regularización laboral a través de los contratos escritos como obligación de los empleadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar seguimiento a la implementación del Contrato tipo. • Generar procesos de información masiva sobre la obligación de registrar contratos de las TRH. • Capacitar a sus funcionarias/os sobre derechos laborales y sobre todo en los Convenios 189 y 190. • Reformar el sistema de inspectoría, que incluya inspecciones de oficio la inspectoría de trabajo, impulsar un acuerdo ministerial. • Fortalecer la sindicalización por rama y la negociación colectiva por rama en el sector. • Establecer mecanismos de denuncia específicos para TRH y las organizaciones sindicales que las representan.

RECOMENDACIONES DE MEDIANO Y LARGO PLAZO

Para la política Pública y alcance de los Ejes 1, 2 y 3 de la Agenda. Cambios estructurales y normativos, Cambios socio-económicos y Cambios simbólicos y revalorización del TRH

<p>IESS y Ministerio del Trabajo</p>	<p>Robustecer la capacidad de inspección y dar seguimiento a los procesos de afiliación a la seguridad social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover inspecciones del IESS y del MDT en el lugar de trabajo sobre el cumplimiento de derechos laborales y la normativa de seguridad y salud ocupacional. • Exhortar a otras instituciones del Estado a realizar de manera conjunta con el IESS y el Ministerio del Trabajo estudios cuantitativos de valoración económica del trabajo remunerado y no remunerado a la economía del país. • Exhortar al Ejecutivo realice procesos masivos de información con la normativa vigente para que empleadores y TRH conozcan cómo se registran los contratos, y cómo debe realizarse la afiliación. • Informar sobre los avances de afiliación patronal de las TRH en relación con el número de contratos registrados en el Ministerio de Trabajo. • Fomentar los procesos de capacitación para el personal del IESS, del Ministerio del Trabajo y para las TRH en materia de derechos laborales y humanos (VBG). • Ofrecer capacitaciones sobre el funcionamiento del IESS, ventajas, desventajas y funcionamiento del seguro social. • Fortalecer el diálogo con los sindicatos . • Establecer líneas de cooperación con el Ministerio del Trabajo para dar seguimiento a los contratos registrados y su correspondiente afiliación patronal. • Participar de la construcción colectiva del Proyecto de Ley específico para Trabajo Remunerado del Hogar. • Fomentar los procesos de capacitación en derechos y ciudadanía para TRH con metodologías innovadoras y que lleguen a todos los territorios del país. • Incluir a la UNTHA como sindicato más representativo del sector en las mesas de negociación del salario básico sectorial.
<p>Ministerio de Educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover programas de finalización de estudios de primaria y secundaria. • Promover la incorporación de contenidos sobre trabajo remunerado y no remunerado del hogar en la currícula. • Poner atención en el diseño de currículo sobre derechos de las personas LGBT+ y migrantes en el marco del TRH y aporte a la economía.

RECOMENDACIONES DE MEDIANO Y LARGO PLAZO

Para la política Pública y alcance de los Ejes 1, 2 y 3 de la Agenda. Cambios estructurales y normativos, Cambios socio-económicos y Cambios simbólicos y revalorización del TRH

<p>Ministerio de Relaciones Exteriores, Movilidad Humana y otras instancias públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover que la MEGECI incorpore entre sus líneas estratégicas de trabajo la defensa de las trabajadoras remuneradas del Hogar. Invitando a que todas las instituciones que forman parte de esta mesa fortalezcan y sumen sus voluntades a la Mesa MIADTRH. • Diseñar estrategias de seguimiento a la regularización del estatus legal en el país para TRH extranjeras. Proporcionando facilidades de pago y/o exoneración de costos por visado. • Informar y difundir el derecho a la portabilidad de aportes de la seguridad social. Esto en conjunto con el IESS y el MDT. • Fortalecer el trabajo articulado e intersectorial en la defensa de los derechos de las TRH a través de la protección de los derechos específicos de los grupos de atención prioritaria, cuyas políticas públicas están a cargo de los Consejos Nacionales de Igualdad
<p>CNIG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar seguimiento y acompañamiento a la implementación de la Agenda. • Promover un Plan estratégico para implementación de la Agenda. • Fortalecer el diálogo tripartito entre el Estado, la sociedad civil y la cooperación para canalizar fondos en pos de los Proyectos de ley que se requieren, los estudios, investigaciones y otros. • Hacer observancia al cumplimiento de los Convenios 189 y 190 de la OIT, sus recomendaciones y otros que sean necesarios cuando tengan que ver con limitaciones u obstáculos al ejercicio de los derechos de las TRH.
<p>INEC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar y/o levantar, de forma permanente, estadísticas y casos paradigmáticos que den cuenta del estado de cumplimiento de los derechos TRH. • Hacer un esfuerzo por construir indicadores y mediciones efectivas que visibilicen el trabajo remunerado y no remunerado del hogar. Incluidos CENSOS y encuestas nacionales. • Difundir la información de los cuestionarios y socializar con sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar las preguntas que pueden aportar a visibilizar su trabajo.

RECOMENDACIONES DE MEDIANO Y LARGO PLAZO

Para la política Pública y alcance de los Ejes 1, 2 y 3 de la Agenda. Cambios estructurales y normativos, Cambios socio-económicos y Cambios simbólicos y revalorización del TRH

OIT

- Promover el trabajo decente a través del seguimiento a la implementación del Convenio 189.
- Generar capacidad técnica a los sindicatos y funcionarios de Ecuador para elaborar comentarios y observaciones sobre el cumplimiento de las normas internacionales del Trabajo (NIT).
- Fortalecer los espacios de capacitación para TRH respecto de sus derechos laborales.
- Acompañar a la Corte Constitucional en casos emblemáticos de defensa de derechos laborales.
- Realizar recomendaciones específicas a las personas empleadoras

Tabla 5: Recomendaciones a mediano y largo plazo

10.3 Recomendaciones estratégicas para cumplir los objetivos de la Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

Actores Clave y su rol en el cumplimiento del tercer y cuarto eje: Cambios simbólicos y revalorización del TRH y Fortalecimiento socio-organizativo

Institución	RECOMENDACIONES
Mesa interinstitucional de Apoyo a los derechos de las TRH	<p>De acuerdo a la Recomendación 32, inc. C del Comité de la CEDAW, reactivar y fortalecer la Mesa Interinstitucional de apoyo a los derechos de las TRH.</p> <p>Promover la participación y fortalecer su ampliación con otras instituciones parte de la Mesa de Género de la Cooperación Internacional- MEGECI.</p> <p>Sumar a las organizaciones feministas y organizaciones sociales que quieran aportar en el fortalecimiento de la Mesa Interinstitucional.</p>

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

Actores Clave y su rol en el cumplimiento del tercer y cuarto eje: Cambios simbólicos y revalorización del TRH y Fortalecimiento socio-organizativo

<p>Sindicatos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una de las tasas más bajas de afiliación a los sindicatos de todo el continente es la del Ecuador. Por esa razón y con miras a la protección colectiva de los derechos de las TRH es muy importante hacer campañas masivas de afiliación. • Para lograr una afiliación importante del sector TRH es necesario que los sindicatos den a conocer sus prácticas y cómo se trabaja de manera colectiva en la defensa de derechos y el reconocimiento de la negociación colectiva. • La sindicalización debe tener un componente esencial de igualdad de género. Este es un desafío para la organización sindical, pues supone transversalizar los enfoques de igualdad de género, el liderazgo, la voz y la capacidad de agencia en las demandas laborales. • Los sindicatos deben comprometerse en la erradicación de la discriminación sexo genérica y todas las formas de violencia machista y patriarcal. • Los sindicatos deben procurar llegar a los sectores rurales con un componente intercultural y diverso que promueva la afiliación de las mujeres indígenas, de pueblos y nacionalidades, y afrodescendientes. • En el ámbito del trabajo doméstico y la sindicalización por rama, se pueden realizar procesos de fortalecimiento entre los sindicatos para fortalecerse y reforzar su trabajo entre la UNTHA, la SINUTRHE y la ATRH.
<p>ONG, academia y cooperación internacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en la MIADTRH y sumarse a las iniciativas de defensa de derechos laborales a través de fondos específicos que aporten al seguimiento de la implementación de los Convenios internacionales relativos al trabajo. • Destinar recursos específicos para procesos de fortalecimiento de capacidades y formación en derechos, ciudadanía y fortalecimiento socio-organizativo. • Fomentar la formación de líderes para fortalecer los sindicatos. • Designar fondos específicos para investigaciones a través de becas y fondos de investigación. • A nivel regional e internacional, promover procesos de formación en derechos laborales y seguimiento a los Convenios 189 y 190 (dedicados a funcionarios públicos y TRH). • Fomentar espacios de difusión de los derechos reconocidos en los Convenios 189 y 190 (medios de comunicación, redes sociales y medios alternativos). • Promover espacios para resaltar el valor del trabajo remunerado del hogar y poner en la mesa de debate económico este importante aporte. • Fomentar cursos, talleres presenciales y virtuales para difundir temática sobre crecimiento económico, trabajo decente/digno. • Fomentar cursos y actualización digital con miras de empoderamiento económico para las TRH. • Apoyar la formación técnica en diversas áreas relativas al TRH. • Participar y financiar soporte técnico para las propuestas de ley fruto de esta Agenda: Ley específica de Trabajo Remunerado del Hogar y Proyecto de Reformatoria a la Ley del Registro Civil.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

Actores Clave y su rol en el cumplimiento del tercer y cuarto eje: Cambios simbólicos y revalorización del TRH y Fortalecimiento socio-organizativo

OIT	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el trabajo y la capacitación del funcionariado público en temas relativos a TRH y denuncias por violaciones a derechos laborales, con énfasis en el MDT, IESS. Acompañar a la Corte Constitucional en casos emblemáticos de defensa de derechos laborales. Brindar asesoría y capacitación a los sindicatos en los instrumentos que tiene la OIT. Aportar con criterios en los proyectos de ley que se tramiten en la Asamblea Nacional.
Sector privado	<ul style="list-style-type: none"> Promover cursos de capacitación específica con fines de empleabilidad de personas TRH para diversas fábricas, venta de bienes y servicios. Apoyar la formación técnica en diversas áreas relativas al TRH. Promover contratación transparente y justa dentro de las empresas que luchan contra la violencia a las mujeres. Promover la implementación del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el espacio laboral y 189 sobre trabajo doméstico de la OIT sobre violencia y acoso.
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> Erradicar la atomización de los diversos sindicatos que han hecho perder fuerza al movimiento sindical. Impulsar dentro de los sindicatos la justicia de género. Promover con mucha fuerza el diálogo social. Asegurar que todas y todos los trabajadores tengan acceso a la organización sindical y alcanzar sus derechos laborales. Promover la diversidad de las participantes en puestos de decisión en los sindicatos. Apoyar las iniciativas legales que aporten a garantizar los derechos laborales por rama. En particular el Proyecto de Ley Reformatoria al Código Laboral específicamente sobre TRH.
Sindicatos, academia, cooperación internacional y el sector privado	<p>La crisis económica agravada por la Pandemia y pospandemia ofrecen nuevos retos para la reactivación económica de todo el mundo. Por eso, la alianza entre los sindicatos, la academia, la cooperación y el sector privado puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentar iniciativas de modelos de negocios asociativos/corporativos de generación de empleo inclusivo y decente. Promover y diversificar servicios y conocimientos de las TRH en asocio con instituciones educativas, sector privado y cooperación para fortalecimiento y la capacitación digital como una puerta para la promoción del emprendimiento y negocios propios. Fortalecer el nexo con instituciones financieras que puedan brindar créditos de tasas razonables para el emprendimiento. Apoyar procesos de formación y profesionalización en áreas relativas al trabajo remunerado del hogar que puedan darles conocimientos específicos y especializados. Conocimientos que deben ser certificados por instituciones y en cooperación con la empresa privada, donde luego pueden encontrar fuentes de empleo formal.

Tabla 6: Recomendaciones estratégicas para cumplir los objetivos de la Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

Fuentes primarias

Entrevistas y diálogos individuales

Representantes de UNTHA

Dirigente nacional UNTHA, Sra. Lenny Quiroz

Dirigentes provinciales

- María del Carmen Bombón (Cañar)
- Anita Lara (El Carchi)
- Paquita Sonia Crespín (El Oro)
- Raquel Reyes (Esmeraldas)
- Alicia Lanchima (Imbabura)
- Rosa Elena Mosquera (Pichincha)

Delegadas y representantes de

- CNIG, Lidia García
- CEOLS, Marcela Arellano
- Universidad Andina Simón Bolívar, Virginia Rosero
- ONU Mujeres, Alison Vásconez
- CARE, Paola Mera y Johanna Aguirre

Fuentes secundarias

- Arellano, D. (2022). Impactos de la pandemia COVID-19 en la vida cotidiana de las trabajadoras ecuatorianas. Revista de Investigaciones.
- CARE. (2018). Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador.
- CARE. (2020). Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la Sociedad Ecuatoriana Respecto a la Valoración de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en su Labor.
- 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 y OSE. (2018). Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador. Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del Hogar en Ecuador.
- OIT. (2011). Convenio 189 - Sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.
- OIT. (2019). Convenio 190 - Sobre la violencia y el acoso.
- República del Ecuador. (2008). Constitución de la República.
- OSE, CARE, CNIG, Plan Internacional y ONU Mujeres. (2019). Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en la niñez y adolescencia en Ecuador.
- Santillana Ortiz, A. (2021). Trabajo remunerado del hogar: desafíos desde la economía feminista. Apuntes críticos.

ANEXOS

Primer Eje : Cambios estructurales y normativos

Primer Eje - CAMBIOS ESTRUCTURALES Y NORMATIVOS				
De acuerdo a la Agenda Nacional para la Igualdad de Género (CNIG, 2022) Se alinea con los ejes:		3.1 Economía y empleo 3.2 Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida		
De acuerdo a la Agenda para un Gobierno Feminista (Plataforma Feminista, 2022) Se alinea con los ejes:		2. Economía, trabajo y sostenibilidad de la vida		
En el marco del C189				
Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
CONTRATO DE TRABAJO, DENUNCIAS, FISCALIZACIÓN E INSPECCIÓN				
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	Creación de una ley específica de Trabajo Remunerado del hogar	Asamblea Nacional Academia y cooperación internacional Mesa Interinstitucional Sindicatos	Elaboración participativa de un proyecto de ley específico para Trabajo Remunerado del Hogar	Se debate y aprueba una ley con el aporte de las trabajadoras remuneradas del hogar y sindicatos
CONTRATOS DE TRABAJO	Suscripción y registro de contratos Todos los contratos deben ser escritos y registrados en el Ministerio del Trabajo. Aspectos mínimos de contrato: jornada laboral, salario básico unificado, días de descanso, vacaciones, horas extraordinarias, seguridad social, protección por maternidad, licencias, edad mínima de trabajo para adolescentes			

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
ASESORAMIENTO Y DENUNCIAS SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES	Las y los funcionarios públicos tienen la obligación de: - Dar seguimiento a las denuncias laborales	Ministerio del Trabajo y Sindicatos	Incluir a los sindicatos de TRH como parte del proceso para ayudar hacer seguimiento	2 capacitaciones anuales para seguimiento de denuncias
	- Estar capacitados específicamente en c 189 y c 19	Ministerio del Trabajo Cooperación internacional	Realizar capacitaciones a funcionarios de carrera para garantizar el goce y garantía de los derechos laborales	
	Seguimiento a propuesta de modelo de contrato (contrato tipo)	Ministerio del Trabajo y Sindicatos	Trabajo conjunto entre la Dirección Jurídica del Ministerio del Trabajo con las representantes de los sindicatos	Verificación estado de la propuesta (de contrato tipo y de protocolo de denuncias) (diciembre de 2022) Implementación en 2023. Medición de implementación a diciembre de 2023 Índice de crecimiento a diciembre de 2024
	Protocolo de denuncias	Ministerio del Trabajo	Acceso a asesoría en derechos laborales, acoso y violencia (C 189 y C 190)	
	Crear línea rápida de atención a TRH	Ministerio del Trabajo (posible piloto con cooperantes)	Registro e inscripción de contratos verbales/denuncias de acoso y violencia en el lugar de trabajo y acceso a consultorios jurídicos	
	Consultorios jurídicos gratuitos	Universidades del Ecuador	Establecer alianzas estratégicas con universidades públicas y privadas del país para que, a través de sus consultorios jurídicos gratuitos atiendan casos de denuncias laborales de TRH.	Gestiones 2022- 2024 Al menos 4 Convenios interinstitucionales (universidades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Esmeraldas) Medición de atención de casos a fines de 2023 y fines de 2024.

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
	Creación de base de datos estatal de TRH (en base al oficio que realizan y reportan en el Censo 2023)	Trabajo coordinado entre Ministerio del Trabajo e IESS	Levantamiento y cruce de información con el Censo 2023 (Inscripción física y digital para verificación)	Ministerio del Trabajo elabora una propuesta para ser validada por sindicatos TRH
	Sobre la base de datos estatal, crear una bolsa de trabajo donde se pueda ofertar servicios de TRH Creación de un carnet de identificación de TRH registradas en el Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo, sociedad civil y cooperación internacional	Promover la empleabilidad	Se solicita una propuesta a la cooperación internacional para ser implementada por el Ministerio del Trabajo
DESPIDO INTEMPESTIVO	Garantizar la invalidez del despido intempestivo (Ley de Justicia laboral)	Seguimiento de los sindicatos, la Asamblea Nacional y el Ministerio del Trabajo	Las denuncias de despido intempestivo y el seguimiento del Ministerio del Trabajo son fundamentales	1 reunión informativa con la Comisión de los Derechos de los Trabajadores 1 reunión entre el Ministerio del Trabajo y la Asamblea Nacional con presencia de los sindicatos para dar seguimiento a los casos.

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL				
AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL	Promover la afiliación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	IESS, Ministerio del Trabajo	<p>Generar una agenda interinstitucional de trabajo para la fiscalización y seguimiento de los diversos cuerpos normativos que afectan los derechos y la vida de las TRH</p> <p>Todo contrato registrado en el Ministerio del Trabajo debe contar con afiliación patronal</p>	<p>1 campaña masiva de afiliación nacional</p> <p>Medición anual 2023 y 2024 de incremento en el número de afiliadas por vía patronal y por afiliación voluntaria</p>
	Capacitación sobre funcionamiento del IESS (afiliación voluntaria y patronal)	IESS y sociedad civil	<p>Verificar afiliación, aportes patronales y promover la afiliación patronal (obligatoriedad)</p> <p>Cursos de información sobre la afiliación. Formas y mecanismos de afiliación, costos, obligaciones patronales, seguro médico y jubilación</p>	
	Acceso a jubilación digna	IESS y cooperación internacional	Diseñar un proyecto de fondo para renta digna de TRH	Un proyecto de fondo solidario realizado entre la cooperación internacional, los sindicatos, el IESS
	Campañas masivas para afiliación de TRH	Secretaría Nacional de Comunicación, Ministerio del Trabajo, IESS, sindicatos	Campañas de información provenientes del IESS y el Ministerio del Trabajo	Al menos 2 campañas nacionales para inspección en el lugar de trabajo, verificación de contratos y afiliación patronal

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
	Sensibilización a empleadores y sociedad de la necesidad de la afiliación a la seguridad social	Secretaría Nacional de Comunicación, Ministerio del Trabajo, IESS, sindicatos IESS y cooperación internacional	<p>Campañas de información provenientes del IESS y el Ministerio del Trabajo</p> <p>Campañas de información para TRH que tengan años de aportes en otros países fuera de Ecuador.</p>	
	Promover campañas de información sobre afiliación por 2 SUS	Asamblea Nacional, Defensoría del Pueblo, Ministerio del Trabajo y sociedad civil con la participación activa del IESS	Trabajar una estrategia conjunta con el IESS para fortalecer la afiliación para Trabajadoras Remuneradas y No remuneradas	<p>Medición de número de afiliadas por 2 Sus al seguro voluntario en abril 2023</p> <p>Trabajar campañas de información para afiliación</p> <p>Medir impacto y crecimiento de la afiliación en abril 2024</p>
	Seguimiento y fiscalización a las agencias de empleo para verificar condiciones laborales de TRH (sobre todo de las personas en movilidad humana y de las personas de las diversidades sexuales que son las más vulneradas)	Secretaría Nacional de Comunicación, Ministerio del Trabajo, IESS, sindicatos IESS y cooperación internacional	<p>Campañas de información provenientes del IESS y el Ministerio del Trabajo</p> <p>Campañas de información para TRH que tengan años de aportes en otros países fuera de Ecuador.</p> <p>Inspección a las agencias de empleo y prevención de la trata con fines laborales</p>	<p>1 plan de fiscalización del Ministerio del Trabajo junto con el IESS</p> <p>Implentación del plan en 2023 y medición a fines de 2023 y fines de 2024</p>

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
FISCALIZACIÓN				
FISCALIZACIÓN	Seguimiento y fiscalización a empleadores y visitas al lugar de trabajo	IESS, Ministerio del Trabajo	Un programa piloto en las principales capitales para inspección en los hogares Se puede trabajar de manera conjunta con la OIT para mejorar la implementación y fortalecer las recomendaciones.	1 reunión con Asamblea Nacional, OIT y Ministerio del Trabajo para compromisos y agenda interinstitucional de seguimiento a la implementación del C 189 y C 190
	Fiscalización de la implementación del C 189 y C 190 con acompañamiento de la Defensoría del Pueblo	Asamblea Nacional, Defensoría del Pueblo, Cancillería, Secretaría de Derechos Humanos Cooperación Internacional y Sociedad Civil	Generar una agenda interinstitucional de trabajo para la fiscalización y seguimiento de los diversos cuerpos normativos que afectan los derechos y la vida de las TRH	
	Fiscalización y seguimiento de la Ley Humanitaria. Verificar el estado de las TRH post Ley Humanitaria. Medir impactos	Asamblea Nacional, Defensoría del Pueblo, Ministerio del Trabajo y sociedad civil	Levantamiento y cruce de información con el Censo 2023 (Inscripción física y digital para verificación)	1 estudio de impacto de la Ley Humanitaria en las TRH
	Inspección de condiciones laborales	Ministerio del Trabajo	Generar una agenda interinstitucional de trabajo para la fiscalización y seguimiento de los diversos cuerpos normativos que afectan los derechos y la vida de las TRH Todo contrato registrado en el Ministerio del Trabajo debe contar con afiliación patronal Verificar afiliación, aportes patronales y promover la afiliación patronal (obligatoriedad)	Implementación del plan piloto desde abril 2023

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO	<p>Código de trabajo</p> <p>Promover el acceso y la igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores trans</p>	<p>Asamblea Nacional, cooperación internacional y sociedad civil (organizaciones feministas y de las diversidades sexuales)</p>	<p>Proyecto de ley inclusión porcentual de trabajadoras trans</p>	<p>1 proyecto de ley presentado por sociedad civil y cooperación internacional</p>
INCLUSIÓN Y GRUPOS PRIORITARIOS				
INCLUSIÓN LABORAL SIN DISCRIMINACIÓN	<p>Código de trabajo</p> <p>Promover el acceso y la igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores trans</p> <p>Acceder a programas para culminar la primaria y el bachillerato</p>	<p>Asamblea Nacional, cooperación internacional y sociedad civil (organizaciones feministas y de las diversidades sexuales)</p> <p>Ministerio de Educación</p> <p>Ministerio de trabajo y cooperación internacional con seguimiento y dirección de sindicatos</p>	<p>Proyecto de ley inclusión porcentual de trabajadoras trans</p> <p>En vínculo con el Ministerio de Educación promover la culminación de estudios formales.</p>	<p>1 proyecto de ley presentado por sociedad civil y cooperación internacional</p> <p>1 Programa piloto para 300 TRH vía on line</p>
<p>PROTECCIÓN A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA</p> <p>NIÑAS Y ADOLESCENTES</p> <p>PERSONAS EN MOVILIDAD HUMANA</p>	<p>Portabilidad de aportes para personas en movilidad humana</p>	<p>Secretaría Nacional de Comunicación, Ministerio del Trabajo, IESS, sindicatos</p> <p>IESS y cooperación internacional</p> <p>Ministerio de Educación</p>		<p>Campañas de información provenientes del IESS y el Ministerio del Trabajo</p> <p>Campañas de información para TRH que tengan años de aportes en otros países fuera de Ecuador.</p> <p>Generar un plan piloto para programas online</p>

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
	Portabilidad de aportes para personas en movilidad humana	Secretaría Nacional de Comunicación, Ministerio del Trabajo, IESS, sindicatos IESS y cooperación internacional Ministerio de Educación		Campañas de información provenientes del IESS y el Ministerio del Trabajo Campañas de información para TRH que tengan años de aportes en otros países fuera de Ecuador. Generar un plan piloto para programas online
	Profesionalización del TRH y	Certificación a través de SECAP	Proyectos provinciales para certificación con SECAP en diversas áreas	1 proyecto de certificación en Pichincha, Guayas, Esmeralda, El Oro, Cañar, Imbabura
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	Capacitación en diversas áreas relativas al TRH: <ul style="list-style-type: none"> • Cuidados • Manejo de alimentos y cadena de frío • Manejo de químicos • Cocina y repostería • Conducción • Primeros auxilios Capacitación digital y opciones para emprendimiento y capacidades digitales 	Instituciones educativas y sector privado, Cruz Roja	Diseñar un plan piloto en vínculo con empresas privadas para capacitación a TRH que puedan ser empleadas. Becas para clases de conducción	3 cursos de capacitación en manejo de alimentos y cadena de frío en vínculo con empleadores – empresa privada 500 capacitadas en primeros auxilios en Convenio con Cruz Roja 200 TRH capacitadas a nivel nacional en diversas áreas (hasta fines de 2023) Medir número de capacitadas y número de personas que se incorporan en la fuerza laboral

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
	Explorar estrategias de reactivación económica a través de nuevas tecnologías y posibles emprendimientos a través de los medios digitales.	Universidades, institutos, sector privado	<p>Diseñar un plan piloto en vínculo con empresas privadas para capacitación a TRH que puedan ser empleadas.</p> <p>Medir número de capacitadas y número de personas que se incorporan en la fuerza laboral</p> <p>Campañas de información sobre las diversidades sexuales asociadas al mercado laboral y al mercado laboral de cuidados.</p>	<p>1 capacitación nacional para emprendedoras</p> <p>Medición de emprendimientos individuales y colectivos a fines de 2023</p>
	Sensibilización sobre derechos de las diversidades sexuales y su acceso al mercado laboral	Ministerio de Educación Consejo Nacional de Igualdad de Géneros, ONG y cooperación internacional	<p>Diseñar un plan piloto en vínculo con empresas privadas para capacitación a TRH que puedan ser empleadas.</p> <p>Medir número de capacitadas y número de personas que se incorporan en la fuerza laboral</p>	Estrategias de réplica sobre los derechos protegidos y las rutas de denuncia de violación de derechos laborales y de acoso y violencia.
	Fortalecer la formación en los Convenios 189 y 190 en el Ministerio del Trabajo en todo el país y en los Consejos cantonales de protección de derechos	OIT y organizaciones como CARE, UASB, ONU Mujeres, CEOSL, UNTHA	Campañas de información sobre las diversidades sexuales asociadas al mercado laboral y al mercado laboral de cuidados.	Acudir a las comunidades y realizar trabajos barriales.
	<p>Fortalecer la formación en los Convenios OIT relativos a la igualdad y equidad 100, 111, 156, 183, 189 y 190 en el Ministerio del Trabajo en todo el país.</p> <p>Replicar la formación en los Consejos cantonales de protección de derechos</p>	OIT y organizaciones como CARE, UASB, ONU Mujeres, CNIG, CEOSL, UNTHA	<p>Estrategias de réplica sobre los derechos protegidos y las rutas de denuncia de violación de derechos laborales y de acoso y violencia.</p> <p>Visibilizar la discriminación por tipo de trabajo</p>	<p>1 taller Nacional con funcionarios del Ministerio del Trabajo</p> <p>6 talleres provinciales donde UNTHA tiene presencia Cañar, Carchi, El Oro, Esmeraldas, Guayas, Pichincha</p>

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DEL SECTOR PÚBLICO PARA PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES	Fortalecimiento de las organizaciones sindicales - fortalecimiento de la UNTHA	Campaña de afiliación impulsada por la UNTHA. Interinstitucional de Apoyo al TRH	Se incrementa el número de afiliadas en 10% el primer año (medición a fines de 2023) Se incrementa el número de afiliadas en 20% (medición a fines de 2024)	
	Espacios de diálogo social tripartito	Generar espacios de debate, foros y mesas de diálogo entre el Estado, la Academia, la sociedad civil, los sindicatos		1 Foro Nacional a propósito del Día Nacional de la TRH (30 de marzo de 2023) 1 Foro Internacional de seguimiento a la presente Agenda (noviembre de 2023)
	Negociación Colectiva para las TRH (Convenio Colectivo Marco)	Plantear diálogos abiertos entre asociaciones de empleadoras/ es y TRH para establecer negociaciones colectivas. mpliarse a sector privado		Un diálogo de negociación colectiva en 2023.
	Con miras a la erradicación del trabajo infantil. Fortalecer derechos de las adolescentes trabajadoras (orientación a padres de familia)	Consejo Nacional de Igualdad para la Igualdad Intergeneracional, Consejo Nacional de Igualdad para la Igualdad de Género, cooperación internacional, sociedad civil		Aportes en el Códido Niño, Niña Adolescente. Al menos 1 reunión con Comisión de Justicia y Comisión de Derechos Humanos. 4 talleres provinciales sobre derechos de niñas y adolescentes frente al trabajo infantil (sensibilización).

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
MESA INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR				
<p>REACTIVACIÓN y COMPROMISO RENOVADO DE LA MESA INTER- INSTITUCIONAL</p>	<p>Reactivación de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las TRH</p> <p>Promover que la Mesa Interinstitucional se amplíe a diversas instituciones de cooperación internacional, sobre todo aquellas que participan en la MEGECI</p>	<p>CARE Ecuador, ONU Mujeres, UASB, UNHTA, CEOSL, Cancillería, MEGECI</p>		<p>Promover el trabajo sostenido de la Mesa Interinstitucional y dar seguimiento para que las instituciones del Estado se comprometan.</p> <p>Firma de carta compromiso de trabajo por 24 meses.</p> <p>Adhesión y compromiso para la ejecución de la presente Agenda</p>

Segundo Eje : Cambios Socioeconómicos

Segundo Eje - CAMBIOS SOCIOECONÓMICOS				
De acuerdo a la Agenda Nacional para la Igualdad de Género (CNIG, 2022) Se alinea con los ejes:		3.1 Economía y empleo 3.2 Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida		
De acuerdo a la Agenda para un Gobierno Feminista (Plataforma Feminista, 2022) Se alinea con los ejes:		2. Economía, trabajo y sostenibilidad de la vida		
En el marco del C 189 Y C 190				
Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
VALORIZACIÓN ECONÓMICA DEL TRH				
SALARIOS DIGNOS	Propuesta de revisión tabla salarial	Ministerio del Trabajo Ministerio de Finanzas cooperación internacional	Incidencia de la Mesa interinstitucional para promover ajustes	Una revisión de la tabla salarial en 2023.
	Escala Salarial sin sesgos de género (re valoración de puestos de trabajo)			
	Nadie puede prestar servicios por menos del salario básico unificado	Sociedad civil y Ministerio del Trabajo Consejo de Igualdad de Género	Campañas de comunicación y estrategias de inspección	Medición de número de contratos inscritos en el

Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
	Seguimiento de pagos y acuerdos para trabajadoras en movilidad humana	Ministerio del Trabajo Viceministerio de Movilidad Humana IESS	Inspección del Ministerio del Trabajo Promover veedurías ciudadanas a las inspecciones de trabajo	Acceso a salario básico unificado Una mediación colectiva piloto. Al menos 20 casos en 2023
	Control de trabajo por horas y por media jornada (exigir el pago justo)		Promover denuncias a través de la línea rápida y de atención en las oficinas del Ministerio	Una línea rápida piloto puesta en marcha en 2023
COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR HORAS EXTRAORDINARIAS Y FERIADOS	Garantizar el pago por horas extraordinarias de acuerdo a los convenios 100, 111 y 189 y al art. 155 del Código de Trabajo Fines de semana y feriados con compensación de acuerdo a ley	Ministerio del Trabajo, sindicatos y sociedad civil	Fortalecer canal de denuncias a través de la APP Trabajadoras Unidas	Un canal de denuncias virtual y Un canal presencial en cada oficina del Ministerio del Trabajo y del IESS.
JUBILACIÓN				
ACCESO A PENSIÓN JUBILATORIA	Tener un fondo para una pensión digna que sea sostenida por las TRH activas	Cooperación internacional con IESS	Plantear el diseño de un fondo específico para TRH que reconozca el aporte histórico de las TRH a la economía nacional	Proyecto de Ley de reforma a la Ley de seguridad Social
	Garantía de acceso al Seguro Social inclusive por horas de trabajo	IESS debe generar una forma de afiliarse sin necesidad de tener 40 horas semanales de contrato.	Crear una estrategia de afiliación diferenciada que no requiera un contrato de 40 horas de trabajo (proyecto de ley)	Se plantea una estrategia entre sindicatos y cooperación internacional para análisis en Asamblea Nacional
DESCUENTOS Y EXONERACIONES	Vinculada con el carnet de TRH otorgado por el Ministerio del Trabajo	Censo de contabilización de TRH en Ecuador a través del Ministerio del Trabajo. Otorgamiento de carnet de afiliadas con contrato. Ministerio de Transporte		Bono de transporte (exoneración del 50% del pasaje)
	Exoneración de pago de visas para regularización migratoria de TRH	Viceministerio de Movilidad Humana con información del Ministerio del Trabajo	1 proyecto para exoneración con un piloto de 100 TRH	

Tercer Eje : Cambios Socioeconómicos

Tercer Eje - CAMBIOS SIMBÓLICOS Y VALORIZACIÓN DEL TRH				
De acuerdo a la Agenda Nacional para la Igualdad de Género (CNIG, 2022) Se alinea con los ejes:		3.1 Economía y empleo 3.2 Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida		
De acuerdo a la Agenda para un Gobierno Feminista (Plataforma Feminista, 2022) Se alinea con los ejes:		2. Economía, trabajo y sostenibilidad de la vida 3. Inclusión, igualdad y equidad social: vida digna y derechos para todas, y todes.		
Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
VALORIZACIÓN SOCIAL DEL TRH	Visibilizar cuantitativamente el trabajo remunerado y no remunerado en la economía nacional y en el trabajo de cuidados	Ministerio de Finanzas CNIG INEC Cooperación internacional	Fortalecer el discurso sobre la economía del cuidado y su aporte económico y simbólico.	1 estudio cuantitativo que mida el aporte del TRH a la economía del país. (2023) 1 estudio sobre el presupuesto general del Estado y gasto social orientado al cuidado. (2023)
	<p>Campañas de sensibilización para conocer el aporte que significa el TRH a la economía del país y a la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorar el cuidado en el centro de nuestros derechos - Valorar el cuidado como tarea fundamental en la economía 	Ministerio de Educación Secretaría Nacional de Comunicación CNIG	<p>Campañas de sensibilización e información en medios masivos y lugares concurridos</p> <p>Al menos 20 sitios estratégicos donde se visibilice el aporte económico del trabajo remunerado y no remunerado (aeropuertos, carreteras, prefecturas y otras instituciones públicas)</p>	
	Diseñar y posicionar campañas de no respeto a los derechos laborales como CORRUPCIÓN	Ministerio del Trabajo y Secretaría Nacional de Comunicación	Visibilizar que existen “tratos” entre funcionarios y empleadores que permiten evadir los pagos “Argollas empleadores y funcionarios”	<p>Campañas a través de redes sociales y medios masivos de comunicación</p> <p>Medir impactos a 6, 12 y 18 meses</p>

	Con la valoración cuantitativa, exigir representación de la TRH en el diálogo salarial	Ministerio del Trabajo, sindicatos y mesa interinstitucional		Mesa de diálogo tripartito anual con Ministerio del Trabajo y sociedad civil
	Visibilizar la exclusión de las TRH en el diálogo social (discriminación estructural)	Sindicatos, cooperación internacional y sociedad civil	Fortalecer el discurso de las lideresas TRH	Posicionamiento público Conferencias de prensa Plantones
SISTEMA DE CUIDADOS	Apoyar espacios articulados con organizaciones de mujeres donde se visibilice el derecho al cuidado y se impulse la conformación de un sistema de cuidados	MIES, Cooperación Internacional, CNIG, Organizaciones feministas	Apoyo a la creación del Sistema de Cuidados.	
	Desarrollar un espacio de análisis sobre los cuidados y el TRH	UNTHA, CEOSL, Cooperación Internacional CNIG	Espacio co-organizado con la Mesa Interinstitucional	Foros presenciales y virtuales para el análisis de la cadena de cuidados y la economía del cuidado.
EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES DE LAS TRH	Estrategias para primaria, secundaria y tercer nivel	Incluir en los programas de estudio el significado y la importancia del Trabajo Remunerado y el NO Remunerado	Trabajar de manera articulada con el Ministerio de Educación	Material impreso en los textos escolares (hacia 2023 y 2024)
	Profundizar en los debates públicos sobre discriminación étnica y de origen nacional. Poner en la mesa de debate la discriminación por edad que restringe su empleabilidad. Visibilizar el acoso sexual a las TRH de origen afro. Visibilizar la explotación laboral a personas trans Visibilizar la explotación y condiciones indignas para trabajadoras en movilidad humana	Secretaría de Derechos Humanos, Secretaría Nacional de Comunicación, Consejo Nacional para la Igualdad de Género GAD	Los planes nacionales deben fortalecer las políticas para erradicar todas las formas de violencia y discriminación	Promover al menos 2 foros públicos anuales sobre discriminación y relación con el trabajo TRH en asociación con las ONG y la cooperación internacional. (para el 30 de marzo 2023 y 2024 y para el 1 de mayo 2023 y 2024).

	<p>Campañas para visibilizar el acoso, violencia y hostigamiento en el lugar de trabajo</p>	<p>Secretaría Nacional de Comunicación CNIG</p>	<p>Generar campañas y fortalecer campañas en medios masivos de comunicación</p>	<p>Campañas específicas sobre acoso y violencia (redes, medios masivos)</p>
<p>ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN VINCULADAS CON EL TRH</p>	<p>Armonización del Código de Trabajo con el Convenio 189 de OIT.</p> <p>Facilitar canales de denuncia sobre acoso, violencia y hostigamiento.</p> <p>- Dar especial énfasis a los casos de acoso sexual dentro de los hogares donde se desarrollan las funciones</p>	<p>Ministerio del Trabajo, Secretaría de Derechos Humanos CNIG</p>	<p>Campañas de información para realizar las denuncias y solicitar inspecciones.</p> <p>Profundizar en las rutas de violencia</p>	<p>Verificación del Protocolo para la atención y prevención de la violencia en los lugares de trabajo</p>
	<p>- Reconocimiento del TRH como un rubro de trabajo que cambie su denominación de trabajo doméstico a Trabajo Remunerado del Hogar</p>	<p>Asamblea Nacional Registro Civil</p>	<p>Proyecto de Ley Para el Registro Civil</p>	
<p>ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO</p>	<p>Generación de datos y estadísticas que visibilicen el aporte del TRH en la economía nacional</p>	<p>INEC, Sociedad civil, academia y cooperación internacional</p>	<p>Encuestas nacionales y CENSOS</p>	
<p>DATOS Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</p>	<p>Creación del Observatorio del trabajo digno para TRH</p>	<p>Sociedad civil, academia y cooperación internacional</p>		<p>Hacer un calendario de investigaciones y posibles financiadores junto con la Mesa Interinstitucional y la MEGECI</p>
	<p>Becas de investigación sobre TRH en Ecuador y la región</p>		<p>Buscar financiamiento para la investigación y publicación de trabajos académicos</p>	

Cuarto Eje : Fortalecimiento Socio-Organizativo

Cuarto Eje - FORTALECIMIENTO SOCIO-ORGANIZATIVO				
De acuerdo a la Agenda Nacional para la Igualdad de Género (CNIG, 2022) Se alinea con los ejes:		3.1 Economía y empleo 3.2 Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida		
De acuerdo a la Agenda para un Gobierno Feminista (Plataforma Feminista, 2022) Se alinea con los ejes:		2. Economía, trabajo y sostenibilidad de la vida 4. Estado, democracia y participación		
Lineamientos	Demandas	Sectores	Estrategias	Indicadores de seguimiento
FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (los sindicatos no somos sociedad civil)	Capacitación C 189 y C 190 y leyes nacionales del trabajo Capacitación sobre Libertad Sindical: sindicalización; Negociación Colectiva y Huelga	OIT y Asamblea Nacional UNTHA, Sindicatos, cooperación internacional	Diálogos de difusión de leyes actuales que rigen el trabajo en régimen de dependencia y trabajo autónomo	Escuela Sindical - Programa de formación de líderes - Programa de formación de activistas para la resolución de conflictos y defensa de derechos - Educadoras sindicales
SINDICALIZACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL	Sensibilización en violencia de género al interior de los sindicatos	UNTHA, Sindicatos, cooperación internacional		Al menos 3 sindicatos realizan sensibilización sobre violencia de género y violencia política
	Fortalecimiento de sindicatos como forma legítima de lucha por los derechos laborales.	Estado, Sociedad civil y cooperación internacional y academia Sindicatos	Campaña de afiliación de las TRH y herramientas de afiliación en línea Autoreforma sindical: Sindicatos digitales (2.0) sindicatos paritarios sindicatos sociopolíticos Sindicatos por rama de trabajo	1 campaña anual de afiliación 2023 y 2024 Seguimiento y cuantificación del incremento del número de afiliadas. Apoyo al fortalecimiento de los sindicatos y participación activa en la actualización de los sindicatos. Promoción del sindicato por rama (UNTHA)

PROMOVER ALIANZAS PARA SINDICALIZACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL	<p>Incidencia a nivel nacional a través de la Asamblea Nacional con el fin de posicionar las propuestas de la Agenda y su ejecución.</p> <p>Incidencia en el Ministerio de Trabajo y el IESS</p> <p>Incidencia MEGECI</p>	<p>Estado, Sociedad civil , sindicatos, cooperación internacional y academia</p>	<p>Se reactiva la Mesa interinstitucional para marzo 2023.</p>	
	<p>Promoción del trabajo de los sindicatos de TRH para que todas las personas que trabajan en el rubro se puedan afiliar</p>	<p>CEOSL UNTHA Frente Nacional de Mujeres de la CEOSL</p>	<p>Estrategias para ampliar los sindicatos a todo el país.</p> <p>Estrategias de geolocalización de TRH según provincias para dar seguimiento a sus condiciones laborales</p>	<p>Campañas de afiliación anuales 1 en 2023 1 en 2024</p> <p>Valoración y monitoreo de la eficacia de las campañas</p>
	<p>Fortalecer los procesos organizativos de las TRH a través de apoyo institucional y gestión de fondos para actividades los sindicatos</p>	<p>Estado, Sociedad civil y cooperación internacional, OIT</p>	<p>Apoyo en la formación específica sobre derechos laborales, eliminación de la violencia y acoso laboral.</p>	<p>1 taller nacional virtual piloto en 2023.</p> <p>200 mujeres capacitadas</p> <p>Valorar taller 2024 si presencial o virtual</p>
	<p>Fortalecer la negociación colectiva</p>	<p>Sindicatos y Estado</p>	<p>Posicionamiento político de los sindicatos en instituciones estatales</p> <p>Promover que en las decisiones normativas tengamos representación y voz antes de la toma de decisiones</p>	<p>Diálogo de alto nivel con autoridades nacionales e internacionales como Ministerio de Trabajo, IESS, OIT.</p> <p>Plantones y marchas públicas de posicionamiento de derechos.</p>

	Profundizar en sus procesos de formación política y de formación en diversas áreas de interés	Sociedad civil, Estado y cooperación internacional (organizaciones feministas y organizaciones políticas, inclusive partidos políticos)	1 curso de formación política y ciudadana
	Fortalecer las formas comunitarias de transferencia de conocimientos y réplica de información institucional vinculada a los derechos laborales	Sociedad civil, Estado y cooperación internacional (organizaciones feministas y organizaciones políticas, inclusive partidos políticos) Sociedad civil, academia y cooperación internacional	6 cursos en las provincias donde UNTHA tiene filiales
	Generar espacios de fortalecimiento de liderazgos y cuadros sindicales para la defensa de nuestros derechos Escuela sindical con perspectiva de género	Sociedad civil, Estado y cooperación internacional (organizaciones feministas y organizaciones políticas, inclusive partidos políticos)	Participación activa en las escuelas sindicales
PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LAS DECISIONES SOBRE NUESTRO TRABAJO Y NUESTROS DERECHOS	Fortalecimiento de organizaciones de empleadores	Sociedad civil, Estado y cooperación internacional (organizaciones feministas y organizaciones políticas, inclusive partidos políticos) Sociedad civil, academia y cooperación internacional	Se forma la primera asociación de empleadores de TRH.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	Memorias institucionales que cuenten la historia de la lucha por los derechos de las TRH		Promover investigaciones cuantitativas y cualitativas locales, nacionales y regionales. Se escribe la primera memoria de UNTHA para 2024.
	Memorias institucionales que cuenten la historia de la lucha por los derechos de las TRH	Promover investigaciones cuantitativas y cualitativas locales, nacionales y regionales.	Primera memoria de UNTHA

	Promover espacios de autocuidado	Estado, cooperación internacional y academia Organizaciones feministas Empresas privadas Ministerio de Inclusión Económica y Social; Registro Social Cooperación Internacional como CARE, (OIM y ACNUR)	Generar espacios seguros de diálogo y de intercambio de experiencias Se fortalece la unidad y la visión colectiva de las TRH afiliadas Se fortalecen los procesos de acompañamiento y réplica para llegar a todo el país.	
	Capacitación en área digital. Herramientas para start-up y otras formas de trabajo autónomo	Estado, cooperación internacional y academia Organizaciones feministas Empresas privadas Ministerio de Inclusión Económica y Social Consejos Nacionales para la Igualdad GADS Ministerio de Inclusión Económica y Social; Registro Social Cooperación Internacional como CARE, (OIM y ACNUR)	2 Escuelas virtuales de capacitación digital en 2023. Valoración y réplica para 2024	
FORTALECER CADENAS DE CUIDADO Y AYUDAS PÚBLICAS Y SOCIALES	A través de los sindicatos promover que las ayudas sociales y humanitarias lleguen de las personas TRH		Énfasis en personas sin estatus migratorio y de las diversidades Trabajo en gobiernos locales con enfoques intergeneracional, de diversidades, afro, indígenas y pueblos y nacionalidades y movilidad humana	Se logran al menos 3 becas anuales (2023 y 2024) para investigaciones específicas.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	Capacitación y formación en derechos y liderazgo político (nivel barrial, local y provincial)	Sociedad civil, Estado y cooperación internacional (organizaciones feministas y organizaciones políticas, inclusive partidos políticos) Sociedad civil, academia y cooperación internacional Estado, cooperación internacional y academia	Escuela de formación de sindicatos. Promover el diálogo Agilizar el trabajo de los sindicatos Generar y promover herramientas para participación pública y perder el miedo a tomar la palabra	

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.

