



**MANUAL TÉCNICO CON  
RECOMENDACIONES,  
PROCEDIMIENTOS Y LINEAMIENTOS  
PARA INCORPORAR ENFOQUES  
INTERSECCIONALES EN LAS  
AGENDAS SINDICALES**





LUCHAMOS POR  
TODOS LOS DERECHOS  
#TrabajoLibreDeViolencia  
#SistemaDeCuidadosYa

UNIDAD PARA LUCHAR,  
UNIDAD  
PARA VENCER  
#SistemaDeCuidadosYa

LA TAREA ES  
ORGANIZAR Y LUCHAR  
CON TODOS/AS  
#TrabajoDigno

GESTANDO  
EL CUIDADO Y  
LA SORORIDAD  
#TrabajoLibreDeViolencia

EN ECUADOR  
ESPACIOS LIBRES DE  
VIOLENCIA  
#TrabajoDigno

EL MOVIMIENTO  
SINDICAL ES  
DE LUCHA  
#TrabajoDigno

QUIERO PAIS  
DERECHOS

LAS TRH TENEMOS  
DERECHO A UN  
TRABAJO DIGNO  
#TrabajoDigno

# CRÉDITOS

## **Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines - UNTHA**

María Jakeline Patrón Bazarro – Secretaria General; Lenny Susana Quiroz Zambrano; Ana Mercedes Canchingre Sosa – Secretaria de Organización y Estadística; Rosa Elena Mosquera Jaramillo; Irma Cecilia Real Núñez – Secretaria de Educación; María Cruz Sánchez Corozo, María Alicia Lamchimba Ramos - Secretaría de Defensa Jurídica; Karla Zulema Maridueña Paredes, Betzy Anabell Avelino Crespín - Secretaría de Actas y Comunicaciones; María de Lourdes Frías Hernández, Bacilia Asusena Chevez Espinoza – Secretaria de Finanzas; Neuralis Asteria Corozo Ayovi, Betsabeth Rut Charcopa Grueso – Secretaria de Solidaridad; Elana Morocho, Guadalupe Peralta - Coordinación provincial de Cuenca (Azuay); Carmen Bombom - Coordinación provincial de Cañar; Mónica Murillo, Diana Guzmán - Coordinación provincial de Santo Domingo

## **Consultora**

Nubia Zambrano Mendoza

## **Coordinación equipos técnico MDT-FASE III:**

Daphne Villena -Oficial CARE Ecuador

Elena Marchan- Técnica UNTHA

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo, Fundación Chanel, CARE FRANCIA, CARE LAC y CARE Ecuador. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de UNTHA, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo, Fundación Chanel o CARE USA.

MARZO 2026



# ÍNDICE

<b>MANUAL TÉCNICO: INCIDENCIA INTERSECCIONAL PARA EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR.....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN. - .....</b>	<b>5</b>
<b>2. EL SUJETO POLÍTICO, NOSOTRAS. - .....</b>	<b>6</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO: INTERSECCIONALIDAD Y JUSTICIA LABORAL. - .....</b>	<b>9</b>
<b>4. ANÁLISIS NORMATIVO VIGENTE CON ENFOQUE INTERSECCIONAL.....</b>	<b>12</b>
<b>5. METODOLOGÍA: EL PODER DEL DERECHO FACIL DESDE LA EDUCACIÓN POPULAR.....</b>	<b>15</b>
<b>6. INTERSECCIONALES EN EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR .....</b>	<b>18</b>
<b>7. LINEAMIENTOS INTERSECCIONALES PARA LA PRODUCCIÓN DOCUMENTAL: ENFOQUES FEMINISTAS, ANTIRRACISTAS Y DE DIVERSIDAD. ....</b>	<b>21</b>
A) INCLUSIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.....	21
B) EL EJE DE RAZA Y ETNICIDAD .....	21
C) MIGRACIÓN Y MOVILIDAD HUMANA .....	22
D) CLASE SOCIAL Y PRECARIZACIÓN ECONÓMICA .....	22
E) TRANSVERSALIDAD EN PROTOCOLOS DE ATENCIÓN.....	22
F) DISEÑO DE ESTUDIOS CON ENFOQUE INTERSECCIONAL .....	23
G) LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA .....	23
H) POLÍTICAS INTERNAS DE INCLUSIÓN .....	23
I) INCIDENCIA POLÍTICA INTERSECCIONAL .....	24
J) EVALUACIÓN DE IMPACTO INTERSECCIONAL.....	24
<b>8. LISTA DE VERIFICACIÓN INTERSECCIONAL PARA DOCUMENTOS DE LA UNTHA .....</b>	<b>24</b>
A) INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN TÉCNICA .....	25
B) HOJA DE RUTA Y ESTRUCTURA ESTRATÉGICA DEL MANUAL .....	26
<b>9. MÓDULO I - DESCONSTRUCCIÓN DE LA COTIDIANEIDAD Y EL ACOSO SUTIL.....</b>	<b>28</b>
A) LA MIRADA FEMINISTA: EL TRABAJO DE CUIDADOS COMO PILAR ECONÓMICO.....	29
B) MIRADA ANTIRRACISTA – DESARTICULANDO EL RACISMO ESTRUCTURAL .....	30
C) LA MIRADA INTERSECCIONAL – REGISTRANDO LAS VIOLENCIAS CRUZADAS.....	32
D) DINÁMICA PRÁCTICA – EL SEMÁFORO DE LA VIOLENCIA INTERSECCIONAL.....	33
<b>10. MÓDULO II – PROTOCOLO TÉCNICO DE REGISTRO Y SOBERANÍA INFORMATIVA.....</b>	<b>36</b>
A. LA FICHA INTERSECCIONAL DE REGISTRO. - .....	38
B. PROTOCOLO DE ENTREVISTA TÉCNICA Y RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA.....	40
<b>11. MÓDULO III – PROTOCOLO DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS Y ACCIÓN SIN DAÑO .....</b>	<b>41</b>
A. RUTA ADMINISTRATIVA – MINISTERIO DEL TRABAJO E INSPECTORÍA .....	43
B. RUTA JUDICIAL – FISCALÍA Y UNIDADES DE VIOLENCIA.....	44
C. RUTA DE PROTECCIÓN – JUNTAS CANTONALES Y DEFENSORÍA DEL PUEBLO.....	45
D. GUÍA DE CASOS DE ESTUDIO – SELECCIÓN TÉCNICA DE RUTAS .....	47
E. DIRECTORIO DE RESPUESTA TÉCNICA 2026: RUTA DE JUSTICIA Y PROTECCIÓN .....	49
F. ZONA CENTRO - QUITO (PICHINCHA).....	49
G. ZONA LITORAL - GUAYAQUIL (GUAYAS).....	49
H. ZONA SUR - CUENCA (AZUAY).....	50
I. ZONA SIERRA CENTRO - RIOBAMBA (CHIMBORAZO) .....	50
J. LÍNEAS NACIONALES DE EMERGENCIA (24 HORAS) .....	50
K. EL USO TÉCNICO DEL DIRECTORIO .....	50
<b>12. MÓDULO IV – INCIDENCIA Y TRANSFORMACIÓN POLITICA. - .....</b>	<b>51</b>
A. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERSECCIONAL Y VOCERÍA.....	52
B. CONSTRUCCIÓN DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y REDES DE APOYO .....	53
C. CALENDARIO DE INCIDENCIA 2026 Y HITOS ESTRATÉGICOS.....	55
<b>13. EVALUACIÓN Y MONITOREO DE IMPACTO DE LA INCIDENCIA .....</b>	<b>57</b>
A. FICHA DE MONITOREO SEMESTRAL: MIDIENDO NUESTROS TRIUNFOS .....	59
<b>14. RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN TERRITORIAL .....</b>	<b>60</b>
<b>15. GLOSARIO TÉCNICO-JURÍDICO E INTERSECCIONAL.....</b>	<b>63</b>
<b>16. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>64</b>



# 01 INTRODUCCIÓN

El punto de partida de este manual es el reconocimiento del trabajo remunerado del hogar como el pilar fundamental que sostiene la vida y la economía global. Sin el esfuerzo diario de quienes limpian, cocinan y cuidan, el sistema productivo colapsaría, pues es en el hogar donde se reproduce la fuerza de trabajo que mueve al mundo. Sin embargo, a pesar de su valor vital, este trabajo ha sido históricamente invisibilizado y despojado de su carácter profesional por estructuras de clase y género que lo consideran una extensión “natural” de las mujeres y una labor de menor valor social.

Históricamente, este sector ha sido confinado al ámbito de lo “privado”, un espacio que ha funcionado como un punto ciego para las leyes laborales tradicionales. Esta privacidad no ha sido un refugio, sino una barrera que ha impedido la entrada de la inspección estatal, permitiendo que el hogar se convierta en un territorio donde la voluntad del empleador impera por encima de las normas mínimas de decencia humana. En este espacio, las jerarquías coloniales y cis-heteropatriarcales se han mantenido intactas, perpetuando lógicas de servidumbre. La relación laboral aún arrastra estigmas de casta, donde el color de piel, el acento, el origen étnico y la orientación sexual o identidad de género de la trabajadora determinan el trato, el salario y su grado de vulnerabilidad frente al abuso.

La soberanía de derechos surge como una respuesta política necesaria para romper estos esquemas de opresión entrelazados. Implica que la trabajadora deja de ser una “ayudante”, o un cuerpo invisible para convertirse en un sujeto político con plenos derechos. Es el paso definitivo de la sumisión al empoderamiento, donde la trabajadora reconoce que su labor es una profesión digna y no una concesión de buena voluntad, independientemente de si es una mujer indígena, afrodescendiente, migrante en situación irregular o una persona de la diversidad sexual.

Convertirse en un sujeto político significa tener la capacidad de exigir que su lugar de trabajo sea un territorio libre de violencia. No se puede hablar de trabajo digno si existe el miedo, el acoso por xenofobia, la humillación

racista o la discriminación por no encajar en los estándares estéticos y morales de la familia empleadora. Este manual no busca solo informar sobre leyes, sino transformar la conciencia colectiva. La información por sí sola no genera cambio; es la conciencia de clase, de género y antirracista la que permite que el conocimiento se convierta en una herramienta de lucha capaz de desafiar la normalidad de la explotación.

Al apropiarnos del Convenio 190 de la OIT, tomamos una de las armas jurídicas más potentes para combatir la violencia que se exacerba cuando se cruzan el racismo y la misoginia. Estamos rompiendo el contrato de silencio que ha protegido a empleadores abusivos. Ese silencio, alimentado por el aislamiento y la precariedad económica (clase), ha sido el cómplice para que el acoso sexual, la discriminación por identidad de género y el racismo ambiental se mantengan en la impunidad. Hoy, al colectivizar nuestras historias —especialmente aquellas de las compañeras migrantes que temen denunciar por su estatus— el silencio se transforma en una demanda de justicia.

La soberanía no se nos otorga; se construye a través del conocimiento técnico. Una trabajadora que domina la normativa es difícil de engañar, ya sea frente a un contrato injusto o frente a un insulto discriminatorio. La fuerza de la UNTHA representa ese tejido de solidaridad que rompe el aislamiento. En el sindicato, la experiencia individual de maltrato se convierte en evidencia estadística para presionar por leyes que dejen de excluir a quienes históricamente han sido las racializadas, las empobrecidas y las diversas.

Este proceso de empoderamiento permite que cada lideresa sea defensora de su propia dignidad y la de sus compañeras. La lucha es profundamente sorora e interseccional. Este manual prepara a las lideresas para ser guardianas de aquellas que enfrentan barreras adicionales, como las barreras idiomáticas de las compañeras indígenas o la hiper-vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes. La implementación del C190 nos obliga a sanar las heridas del pasado colonial para construir un futuro de justicia donde la diversidad sexual y étnica no sea un factor de riesgo, sino una manifestación libre y un derecho ejercido cotidianamente.

Finalmente, este documento es una invitación a la acción. La soberanía de derechos es, en última instancia, el derecho a vivir con alegría, orgullo y seguridad mientras sostenemos la vida de los demás. No descansaremos hasta transformar el mundo del trabajo en un espacio de verdadera justicia social, libre de toda forma de violencia y discriminación.

Para que el reconocimiento de nuestro sujeto político no se quede en el papel, es necesario tradu-



## EL SUJETO POLÍTICO, NOSOTRAS.

### 02

cir la identidad en acción sindical concreta. El abordaje que sigue a continuación no es neutral; es una hoja de ruta diseñada para desarmar las violencias que se esconden en la cotidianidad del hogar. Entendemos que la defensa de una trabajadora no es completa si no se considera cómo su clase social la obliga a aceptar condiciones injustas, o cómo su raza y origen étnico son utilizados por el empleador para justificar tratos coloniales y degradantes que el Estado suele ignorar.

En este sentido, los puntos que desarrollaremos establecen lineamientos claros para que el sindicato actúe como un filtro crítico frente a las leyes actuales. No basta con aplicar el Código del Trabajo de forma genérica; debemos exigir que la justicia laboral incorpore la lente de la diversidad sexual para proteger a las compañeras de despidos por prejuicios morales, y el enfoque de migración para impedir que la falta de documentos sea una licencia para la explotación. La soberanía de derechos requiere que cada procedimiento técnico sea una respuesta directa a estas realidades cruzadas.

Asimismo, la formación técnica que aquí se presenta busca dar herramientas para la negociación política. Al dotar a las bases de conceptos claros sobre el Convenio 190 y la violencia basada en género con agravantes raciales, estamos construyendo un escudo que protege la integridad física y emocional de la trabajadora. El objetivo es que cada socia en territorio sea capaz de identificar no solo el golpe o el grito, sino las violencias sutiles de la exclusión y el menosprecio que enfrentan las compañeras más vulnerabilizadas del sector.

Finalmente, los siguientes lineamientos y recomendaciones son el mapa para transformar la UNTHA en un referente de incidencia técnica en Ecuador. Cada punto está diseñado para que la voz de la trabajadora remunerada del hogar sea escuchada con el peso de la ley y la fuerza de la organización. Estamos aquí para asegurar que el trabajo remunerado del hogar sea reconocido como un espacio de derechos irrenunciables, donde la identidad

étnica, la orientación sexual y la procedencia nacional sean motivos de orgullo y protección, nunca más de vulnerabilidad o silencio.

Este documento es una herramienta estratégica diseñada para las lideresas, lideresas sindicales y bases de la UNTHA. Entendemos que el sindicato es el corazón de la resistencia laboral y este texto no busca el anaquel académico, sino el fortalecimiento de quienes organizan a un sector que el sistema ha intentado mantener fragmentado y aislado para perpetuar la explotación.

El sujeto político al que nos dirigimos es la Trabajadora Remunerada del Hogar (TRH), figura central que sostiene la economía global pero que permanece en la periferia de la protección estatal. Reconocemos que la TRH no es un bloque uniforme, sino una identidad colectiva atravesada por realidades de clase, raza y género que determinan las violencias específicas que el sistema ejerce sobre ella.

Reconocemos, ante todo, que la TRH es mujer y que su labor está marcada por la división sexual del trabajo. Esta condición de género es la primera capa de vulnerabilidad: la sociedad otorga un menor valor a las tareas de cuidado, lo que se traduce en salarios precarios y una falta crónica de respeto profesional, bajo la excusa de ser una labor “natural” femenina. Para las jefas de hogar, el acoso laboral no es solo violencia de género, es violencia económica. La necesidad de asegurar el sustento familiar se convierte en una herramienta de coacción patronal que impone el silencio ante el abuso, anteponiendo la supervivencia al derecho a un trabajo digno.

La identidad de la TRH en Ecuador es inseparable de la pertenencia a pueblos y nacionalidades indígenas o afroecuatorianas. El racismo estructural no es un factor externo, sino un componente que define quién realiza el trabajo de cuidado y bajo qué condiciones de segregación; la relación laboral aún arrastra estigmas de casta que condicionan el trato y el salario según el color de piel.

Un sector masivo de compañeras vive en situación de movilidad humana. La trabajadora migrante enfrenta una hiper-vulnerabilidad donde el miedo a la deportación o la irregularidad administrativa es instrumentalizado por el poder patronal para imponer jornadas extenuantes y condiciones de servidumbre moderna, anulando su capacidad de denuncia y su soberanía de derechos.

El enfoque interseccional nos permite ver que la violencia que sufre una mujer mestiza en Quito no es igual a la de una mujer kichwa en el campo o una trabajadora de la diversidad sexual en la ciudad. Cada identidad y territorio añade capas de complejidad a la agresión; por ello, nuestras propuestas de incidencia deben ser diversas y adaptadas a estas realidades específicas.

Apostamos por el fortalecimiento de las capacidades de las lideresas sindicales. Una lideresa fortalecida es aquella que combina la voluntad de lucha con herramientas conceptuales sólidas para desarmar los argumentos del poder. El dominio de la interseccionalidad permite identificar no solo el sexismo, sino el racismo y la transfobia como motores de la violencia laboral.

Para las dirigentes en mesas de diálogo con el Ministerio del Trabajo, este manual entrega argumentos técnicos basados en el Convenio 190. Exigimos entornos seguros para todas, argumentando que la invisibilidad del hogar como lugar de trabajo ha sido la excusa perfecta para que el Estado ignore las violaciones sistemáticas a la decencia humana y legalidad.

En la Asamblea Nacional, este texto sirve como brújula para reformas legislativas. Las lideresas podrán demostrar por qué las leyes actuales fallan si no consideran el racismo, la xenofobia o la discriminación por orientación sexual e identidad de género como agravantes directos del acoso, rompiendo así el “punto ciego” que protege a los empleadores abusivos.

Para las lideresas territoriales, el manual ofrece rutas de atención inmediata. Las lideresas son

el primer contacto con el testimonio; el manual las prepara para transformar la escucha en un proceso formal de denuncia, asegurando que la compañera racializada o migrante reciba un acompañamiento legal efectivo y libre de prejuicios institucionales.

El fortalecimiento técnico asegura que la información circule por las venas del sindicato. Una base informada sobre el C190 y sus derechos interseccionales no puede ser manipulada. Reconoce el acoso desde su primera manifestación —ya sea un insulto racista o un comentario homofóbico— y sabe activar las alarmas colectivas antes de que la violencia escale.

El objetivo es que ninguna trabajadora —sea indígena, afro, migrante o de la diversidad sexual— se sienta sola. El aislamiento, potenciado por el racismo y la precariedad de clase, es el mejor aliado del agresor. Romper ese cerco mediante la formación técnica es el primer paso para la liberación del sector frente a la impunidad patronal y el silencio cómplice.

Este manual abraza a las jóvenes para que su entrada al trabajo sea de resistencia ante la discriminación por edad o identidad, y a las adultas mayores para que su trayectoria se traduzca en una jubilación digna. La solidaridad radical implica que la trabajadora nacional protege el estatus de la migrante, entendiendo que el ataque a una es un ataque a la UNTHA entera.

Finalmente, este documento es un llamado a ocupar espacios de poder. La UNTHA, como interlocutor técnico, busca transformar el dolor de la servidumbre colonial en una victoria política irreversible. La soberanía de derechos garantiza que toda trabajadora, sin importar su origen o a quién ame, trabaje con la seguridad de que su dignidad es sagrada y su organización, invencible.

El presente marco teórico se fundamenta en la categoría de la interseccionalidad, acuñada originalmente por Kimberlé Crenshaw para explicar cómo las estructuras de poder se entrelazan.



## 03 MARCOTEÓRICO: INTERSECCIONALIDAD Y JUSTICIA LABORAL

Según Crenshaw (1989), el género, la raza y la clase no operan como unidades aisladas, sino que convergen para crear formas específicas de exclusión y violencia sistémica. Para la UNTHA, este concepto es vital, ya que permite identificar que una trabajadora remunerada del hogar no solo enfrenta el patriarcado, sino también un racismo colonial persistente. La interseccionalidad permite que la incidencia sindical deje de ser generalista y empiece a responder a las realidades biográficas de las mujeres racializadas y empobrecidas en el Ecuador contemporáneo.

En el contexto ecuatoriano, la colonialidad del poder descrita por Aníbal Quijano (2000) es un pilar para entender el trabajo doméstico. Quijano sostiene que la clasificación racial de la población es la piedra angular del capitalismo mundial, determinando quiénes realizan las tareas de cuidado y servidumbre. El trabajo del hogar en Ecuador arrastra esta herencia, donde los cuerpos de mujeres indígenas y afrodescendientes son vistos como “naturalmente” destinados a la limpieza. Este marco teórico permite denunciar que la precariedad laboral no es un accidente, sino una continuidad del sistema de castas colonial que el Estado no ha logrado dismantelar. Por ello, la lucha sindical es, por definición, una lucha antirracista.

La economía feminista aporta una visión crítica sobre la reproducción social y el valor del cuidado. Autoras como Silvia Federici (2013) argumentan que el trabajo no remunerado y mal remunerado de las mujeres es el subsidio invisible que sostiene la acumulación de capital global. Federici sostiene que sin la limpieza, la alimentación y el afecto gestionados en el hogar, la fuerza de trabajo masculina no podría presentarse al mercado diariamente. Para este manual, reconocer el trabajo del hogar como el pilar de la economía es un acto de justicia histórica. La invisibilización de este esfuerzo bajo el rótulo de “amor” o “ayuda” es la base de la explotación que el sindicato busca erradicar mediante la ley.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) constituye la base jurídica internacional de este documento. Este tratado es el primero en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre

de violencia y acoso, incluyendo por primera vez el ámbito doméstico. El C190 define la violencia de género como un fenómeno que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que requiere medidas de prevención específicas. Para la UNTHA, la ratificación de este convenio en Ecuador representa una oportunidad histórica para fiscalizar los hogares privados. Este marco legal dota a las trabajadoras de una “armadura técnica” para exigir inspecciones laborales y sanciones contra empleadores abusivos.

La metodología de la Educación Popular de Paulo Freire (1970) es el motor pedagógico que da vida a este marco teórico. Freire sostiene que la educación es un acto político y que la conciencia de clase surge del diálogo horizontal y la reflexión sobre la propia realidad. En este manual, no se busca imponer conceptos académicos, sino partir del “saber de experiencia hecho” de las trabajadoras del hogar para construir conocimiento técnico. La pedagogía freireana permite que la trabajadora pase de ser un objeto de estudio a un sujeto político capaz de transformar su entorno. El aprendizaje se convierte en una herramienta de liberación donde la palabra recuperada desafía el mandato del silencio impuesto por el poder patronal.

La investigación-acción participativa desarrollada por Orlando Fals Borda (1987) complementa nuestra visión sobre la producción de conocimiento. Fals Borda propone que la ciencia no debe ser neutral, sino que debe servir a los intereses de las clases populares para su emancipación social. Para la UNTHA, esto implica que cada denuncia y cada testimonio recolectado en el territorio es un dato científico que alimenta la estrategia de incidencia política. La investigación-acción participativa permite que las trabajadoras del hogar investiguen sus propias condiciones de vida, sistematizando las violencias que el Estado ignora. Así, el sindicato produce una “verdad desde abajo” que cuestiona las estadísticas oficiales y visibiliza el racismo y la xenofobia.

El enfoque sobre migración y movilidad humana se apoya en los estudios de Saskia Sassen (2003) sobre las ciudades globales y los circuitos de supervivencia. Sassen explica cómo las mujeres migrantes del sur global se desplazan para cubrir el “déficit de cuidado” en las clases medias y altas de los centros urbanos. En Ecuador, las compañeras venezolanas, colombianas y de otras nacionalidades enfrentan una hiper-vulnerabilidad donde su estatus migratorio es utilizado como herramienta de chantaje laboral. Este manual integra la visión de Sassen para denunciar que la falta de documentos no anula los derechos laborales. La soberanía de derechos debe proteger a la trabajadora independientemente de su origen o estatus administrativo.

Respecto a la diversidad sexual, el marco teórico incorpora la teoría queer desde una perspectiva laboral y periférica. Autoras como Sayak Valencia (2010) analizan cómo el sistema sanciona los cuerpos que no cumplen con la norma cis-heteropatriarcal, especialmente en contextos de precariedad. Para las trabajadoras del hogar lesbianas o trans, el espacio privado del empleador se convierte a menudo en un tribunal de moralidad que castiga su identidad con el despido o el acoso. Integrar la diversidad sexual en la agenda sindical significa reconocer que la expresión de género es un derecho laboral. El sindicato debe ser un espacio seguro donde la orientación sexual no sea motivo de discriminación ni de exclusión.

La categoría de “Derecho Fácil” se vincula con la teoría de la Justicia Comunicacional de Nancy Fraser (1997), quien sostiene que la representación es tan importante como la redistribución. Fraser argumenta que el acceso a la justicia es imposible si las instituciones utilizan lenguajes que marginan a ciertos grupos sociales. El Derecho Fácil es nuestra respuesta a la exclusión jurídica, transformando el lenguaje críptico de las élites en una herramienta de empoderamiento para la clase trabajadora. Al democratizar el código legal, permitimos que la TRH participe de igual a igual en el debate público. Esta traducción de poder es esencial para que la incidencia ante la Asamblea Nacional sea técnica, rigurosa y auténtica.

El concepto de “Soberanía de Derechos” se inspira en las luchas por la autonomía de los movimientos indígenas y afrodescendientes de América Latina. Se refiere a la capacidad de una co-

unidad organizada para definir, defender y ejercer sus derechos sin esperar la tutela del Estado. Para la UNTHA, la soberanía implica que la trabajadora es la actora de su propia realidad y la guardiana de su propia dignidad. No es un regalo institucional, sino un ejercicio de poder ciudadano que se construye mediante el conocimiento técnico de las leyes. Este enfoque rompe con la visión asistencialista que ve a la trabajadora como una víctima, posicionándola como una estrategia política.

La precariedad laboral en el capitalismo tardío es analizada bajo la óptica de Guy Standing (2011) y su concepto del “preariado”. Standing identifica a una nueva clase social caracterizada por la falta de seguridad laboral, la ausencia de identidad profesional y la vulnerabilidad ante la explotación. Las trabajadoras del hogar representan la cara más cruda de este precariado, operando en la informalidad y sin acceso a la seguridad social universal. El manual utiliza este análisis para exigir que el Estado ecuatoriano formalice el sector mediante políticas públicas valientes. La lucha sindical busca la integración plena de las TRH en el sistema de protección social y bienestar.

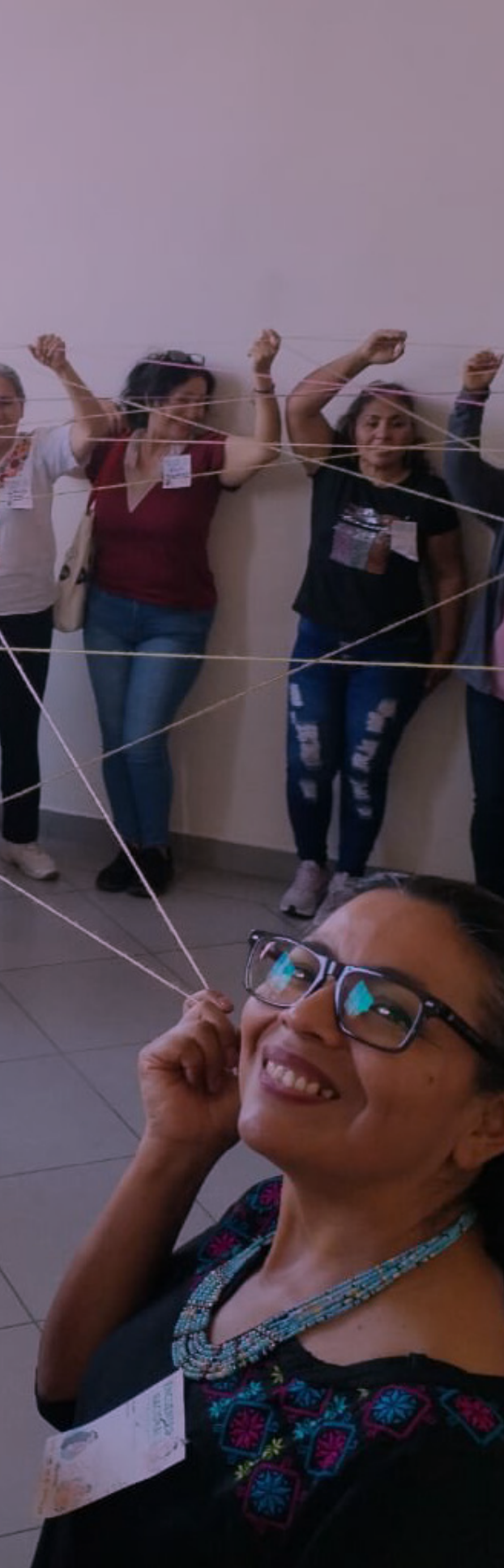
El racismo ambiental y cotidiano es abordado desde la perspectiva de Philomena Essed (1991), quien describe cómo las prácticas racistas se infiltran en las rutinas diarias. En el trabajo del hogar, esto se manifiesta en el uso de vajilla diferenciada, la prohibición de usar ciertos espacios de la casa o el menosprecio del acento y la cultura de la trabajadora. Essed sostiene que estas microagresiones son fundamentales para mantener la jerarquía racial y de clase en el ámbito privado. El manual enseña a identificar estas violencias sutiles que el Convenio 190 tipifica como acoso psicológico. Nombrar el racismo cotidiano es el primer paso para dismantelar la estructura de servidumbre en los hogares.

La teoría del cuidado como derecho humano, propuesta por Joan Tronto (1993), es esencial para nuestra propuesta de incidencia política. Tronto sostiene que el cuidado es una necesidad universal y que una sociedad democrática debe distribuir las responsabilidades de cuidado de manera justa. Actualmente, en Ecuador, esta responsabilidad recae injustamente sobre las mujeres más pobres, liberando al Estado y a los hombres de su compromiso social. El manual propone que el trabajo del hogar remunerado debe ser el centro de un Sistema Nacional de Cuidados con financiamiento público. La profesionalización del sector es la vía para que el cuidado deje de ser una carga y se convierta en un derecho.

El análisis sobre el acoso sexual laboral se fundamenta en las investigaciones de Catherine MacKinnon (1979), quien fue pionera en definir el acoso como una forma de discriminación de género. MacKinnon explica que el acoso no es un problema de deseo sexual, sino un ejercicio de poder y dominación masculina sobre las mujeres en el ámbito laboral. En el trabajo del hogar, este poder se exacerba debido al aislamiento y la intimidad del lugar de trabajo, donde el empleador se siente impune. El manual utiliza este marco para establecer protocolos de tolerancia cero y rutas de denuncia seguras. La palabra de la trabajadora debe ser la prueba central en un sistema que históricamente la ha silenciado.

Finalmente, este marco teórico se cierra con la propuesta del “Sindicalismo de Movimiento Social” de Kim Moody (1997). Este enfoque sostiene que los sindicatos deben ir más allá de la negociación salarial y aliarse con otros movimientos sociales para transformar la sociedad. La UNTHA, al adoptar una mirada interseccional, feminista y antirracista, se convierte en un motor de cambio para todo el Ecuador. No solo luchamos por un contrato, sino por una cultura de respeto y por el fin de todas las formas de opresión. Este manual es el mapa técnico para esa travesía política, donde el conocimiento compartido es el arma definitiva para alcanzar la justicia social y la alegría.

El análisis de las normas vigentes en Ecuador no es un ejercicio meramente jurídico, sino una herramienta de combate para que la UNTHA logre dismantelar las lógicas de servidumbre que aún



## ANÁLISIS NORMATIVO VIGENTE CON ENFOQUE INTERSECCIONAL

# 04

operan en la privacidad del hogar. Para la Trabajadora Remunerada del Hogar, la ley debe dejar de ser un texto lejano y convertirse en un escudo técnico que responda a su realidad como mujer, trabajadora, indígena, afrodescendiente, migrante o integrante de la diversidad sexual. Este marco normativo busca aterrizar los principios de la Constitución y los tratados internacionales en la cotidianidad laboral, asegurando que la **soberanía de derechos** sea la regla y no la excepción frente al poder económico de la patronal que históricamente ha ignorado la decencia humana.

Entender la legislación desde la interseccionalidad implica reconocer que el derecho en Ecuador ha tenido “puntos ciegos” que han permitido que la violencia de **clase, raza y género** se mantenga en la impunidad bajo la excusa del derecho a la intimidad familiar. Al cruzar el Código del Trabajo y la Ley de Movilidad Humana con el Convenio 190 de la OIT, estamos construyendo una ruta jurídica integral que protege a las más vulnerabilizadas, como las compañeras migrantes sin documentos o las trabajadoras trans. Los siguientes 15 puntos ofrecen el sustento técnico necesario para que cada lideresa y promotora pueda exigir justicia ante el Ministerio del Trabajo, transformando la normativa en un instrumento vivo de liberación y dignidad laboral.

1. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, define al trabajo como un derecho y un deber social que goza de la protección del Estado. Este mandato constitucional es la base de la clase trabajadora para exigir condiciones dignas que aseguren la salud y el bienestar. Para la UNTHA, este artículo significa que el trabajo del hogar no es una “ayuda”, sino una actividad económica que el Estado está obligado a tutelar sin discriminación alguna. La jerarquía constitucional garantiza que ninguna norma inferior o contrato privado pueda pisotear la dignidad de quien sostiene la vida mediante el cuidado.
2. El principio de igualdad y no discrimi-

minación del artículo 11, numeral 2 de la Constitución, es la columna vertebral de nuestra mirada interseccional. Este artículo prohíbe la discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, orientación sexual, identidad de género o pasado judicial. Para las compañeras indígenas, afroecuatorianas y de la diversidad sexual, esta es la garantía de que el trato diferenciado en el hogar es una violación constitucional. El Estado tiene la obligación de aplicar acciones afirmativas para reparar las injusticias históricas de un sector que ha sido confinado a la servidumbre por su color de piel.

3. La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres es una herramienta clave para combatir la violencia basada en género. Esta norma reconoce que la violencia puede ocurrir en el ámbito laboral y que el Estado debe proteger a las mujeres de agresiones físicas, psicológicas y sexuales. Para el sindicato, esta ley permite denunciar el acoso en el hogar no solo como una falta administrativa, sino como una vulneración a la integridad humana. Es fundamental que las lideresas conozcan las medidas de protección que esta ley ofrece para separar al agresor (empleador) de la víctima.
4. El Código del Trabajo, en sus reformas recientes, incorpora la prohibición del acoso laboral, definiéndolo como todo comportamiento atentatorio a la dignidad humana. El artículo 42 establece las obligaciones del empleador, entre las que destaca el respeto absoluto a la trabajadora y la prohibición de actos que vulneren su libertad. Sin embargo, para el sector de las TRH, este código suele tener “puntos ciegos” que la UNTHA debe señalar. Nuestra incidencia busca que el acoso sea interpretado con lente de raza y migración, reconociendo que el insulto racista es una forma de violencia técnica tipificada.
5. El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil es vital para proteger a las compañeras jóvenes y adolescentes que entran al sector. En Ecuador, la ley prohíbe el trabajo doméstico infantil, pero la realidad de clase empuja a muchas niñas a situaciones de “criadez” o servidumbre disfrazada de acogida. El manual utiliza esta normativa para vigilar que ninguna menor sea explotada en hogares privados. La formación técnica permite que el sindicato identifique estas formas modernas de esclavitud que suelen afectar con mayor fuerza a las niñas de comunidades rurales e indígenas.
6. La Ley Orgánica de Movilidad Humana es el escudo de nuestras compañeras migrantes y refugiadas en el sector doméstico ecuatoriano. El artículo 43 de esta ley garantiza que las personas extranjeras tienen derecho al trabajo y a la seguridad social en igualdad de condiciones que los nacionales. El manual enfatiza que el empleador que amenaza con la deportación para no pagar el salario básico está cometiendo una infracción grave. La soberanía de derechos significa que el estatus migratorio nunca puede ser usado como moneda de cambio para la explotación o la humillación racista y xenófoba.
7. El Convenio 190 de la OIT, ratificado por Ecuador, es el estándar más alto para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta norma internacional obliga al Estado a adoptar un enfoque inclusivo y que tenga en cuenta el género para prevenir el abuso en el sector doméstico. Al ser un tratado de derechos humanos, su aplicación es obligatoria y prevalece sobre reglamentos internos de las casas empleadoras. La UNTHA utiliza el C190 para exigir que el Ministerio del Trabajo realice inspecciones efectivas, rompiendo la barrera de la privacidad que ha protegido a los abusadores.
8. La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar introdujo cambios significativos en la seguridad social. Aunque se enfoca en el trabajo del hogar no remunerado, establece un precedente sobre el valor económico de los cuidados. Para la TRH remunerada, la afiliación al IESS es una obligación irrenunciable desde el primer día de labores, según el artículo 42 numeral 31 del Código del Trabajo. La falta de afiliación es una forma de violencia económica que condena a la trabajadora a una vejez sin protección, vulnerando sus derechos de clase.
9. El Reglamento a la Ley de Seguridad Social establece sanciones para los empleadores que evaden su responsabilidad de afiliar a las trabajadoras. El manual instruye a las bases en

cómo utilizar la aplicación del IESS y las denuncias en línea para reportar la evasión. Reconocemos que el miedo al despido detiene a muchas compañeras, pero la conciencia de clase nos enseña que el seguro social es nuestro fondo de resistencia ante la enfermedad y la invalidez. La incidencia sindical busca que la afiliación sea automática y fiscalizada por el Estado de manera proactiva.

10. El Código Orgánico Integral Penal (COIP), en su artículo 176, tipifica la discriminación y el odio como delitos sancionados con pena privativa de libertad. Esto es fundamental cuando el maltrato en el hogar se basa en el racismo, la xenofobia o la homofobia. Si un empleador utiliza epítetos racistas o prohíbe el uso de la lengua materna, no solo hay una falta laboral, sino un posible delito de odio. El manual prepara a las lideresas para identificar estos casos y acompañar las denuncias penales correspondientes, rompiendo la impunidad de la alcurnia y el privilegio.
11. La Ley Orgánica de Discapacidades protege a las compañeras TRH que tienen una discapacidad o que tienen a su cargo a una persona con discapacidad. El artículo 47 de esta ley garantiza la estabilidad laboral reforzada, impidiendo el despido intempestivo por estas razones. El enfoque interseccional nos permite ver que la discapacidad unida a la pobreza de clase crea una vulnerabilidad mayor. El sindicato debe vigilar que los empleadores respeten las jornadas especiales y los permisos para terapias, asegurando que la discapacidad no sea otra excusa para la exclusión laboral.
12. Respecto a la diversidad sexual, la sentencia de la Corte Constitucional sobre el matrimonio igualitario y la identidad de género refuerza el derecho al libre desarrollo de la personalidad. En el ámbito laboral, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 establece directrices para la erradicación de la discriminación en el trabajo por orientación sexual. Para una trabajadora trans o lesbiana, este acuerdo es su defensa contra el despido basado en prejuicios morales. El manual utiliza esta normativa para educar a los empleadores sobre el respeto a la identidad de género como una norma de convivencia laboral obligatoria.
13. La normativa sobre el Salario Básico Unificado (SBU) y las comisiones sectoriales es la herramienta para combatir la precariedad salarial. En Ecuador, es ilegal pagar menos del salario básico a una TRH, incluso si trabaja por horas (proporcional). El manual desmiente la creencia de que la comida o la vivienda son parte del pago; estos son gastos del empleador que no pueden descontarse del salario líquido. La clase trabajadora organizada debe exigir que el salario sea pagado en su totalidad mediante transferencia bancaria para dejar rastro legal de la relación laboral y el cumplimiento.
14. Las Directrices para la Prevención del Acoso Laboral en el Sector Privado, emitidas por el Ministerio del Trabajo, obligan a las empresas a tener protocolos de atención. La UNTHA exige que estos mismos estándares se apliquen a los hogares particulares. Cada contrato de trabajo doméstico debería incluir una cláusula de adhesión a un código de conducta libre de violencia. Este análisis normativo permite que las lideresas territoriales argumenten ante los inspectores de trabajo por qué el hogar no es una zona liberada de la ley, sino un centro de trabajo sujeto a supervisión.
15. Finalmente, la Ley Orgánica de Participación Ciudadana faculta al sindicato para ejercer el control social sobre las instituciones públicas. Si el Ministerio del Trabajo o el IESS no cumplen con su rol de proteger a las TRH, la UNTHA tiene el derecho legal de exigir rendición de cuentas. Este manual cierra su análisis normativo recordando que las leyes solo son efectivas cuando hay un sujeto político organizado que las hace cumplir. La soberanía de derechos es el ejercicio valiente de usar toda esta estructura legal para transformar el dolor histórico en una victoria política irreversible.

La metodología de “Derecho Fácil” es el eje central y motor operativo de este manual para



## 05 METODOLOGÍA: EL PODER DEL DERECHO FACIL DESDE LA EDUCACIÓN POPULAR

la UNTHA. Entendemos que el derecho ha sido históricamente una herramienta de las élites, escrita en un lenguaje críptico que funciona como barrera de acceso a la justicia para las clases populares. Este lenguaje jurídico no es accidental; ha sido diseñado para excluir mediante tecnicismos que ocultan la esencia de los derechos. Democratizar este lenguaje es un acto de justicia comunicacional que traduce artículos complejos a la realidad de la cocina y el cuidado. No es una simplificación vacía, sino una “traducción de poder” que vuelve el concepto legal una herramienta tangible, orgánica y útil para enfrentar la discriminación de clase y género en la jornada diaria.

El “Derecho fácil” permite que una trabajadora no solo lea un artículo, sino que lo “sienta” en su cuerpo y territorio. Cuando hablamos de la debida diligencia, lo traducimos al deber del empleador de no ignorar el abuso; cuando decimos ámbito de aplicación, explicamos que el derecho la acompaña en el bus, el parque o el mensaje de texto fuera de horario. Complementamos esta visión con la educación popular de Paulo Freire, partiendo de que nadie se libera solo: las personas se liberan en comunión. La trabajadora es poseedora de un saber vital nacido de la experiencia, que es el punto de partida para que mujeres indígenas, afroecuatorianas, migrantes y de la diversidad sexual reconozcan su propia autoridad.

Creemos que el conocimiento no es algo que se “deposita” como en una transacción bancaria, sino una vivencia cotidiana. El manual actúa como el aire que aviva esa llama, cobrando sentido solo cuando se encuentra con la práctica de quien ha enfrentado el racismo y el cansancio. Cada dinámica parte del “Círculo de Cultura”, un espacio de diálogo horizontal donde la jerarquía académica desaparece ante la autoridad de la experiencia vivida. En estos círculos, la palabra de la trabajadora es la materia prima para construir conciencia política y análisis técnico, permitiendo que la diversidad de voces se convierta en una estrategia colectiva de resistencia sindical.

Integramos la investigación-acción participativa para que el registro de cada caso de violencia alimente directamente nuestra presión ante las instituciones del Estado. Al colectivizar las experiencias, el manual facilita un tránsito po-

lítico fundamental: pasar del “me pasó a mí” al “nos pasa a todas”, rompiendo la culpa individual que el sistema impone a las víctimas de acoso. Este cambio de perspectiva permite entender que el problema no es la falta de carácter, sino un sistema de opresión estructural. Identificar estos patrones de clase, género y raza permite que la respuesta no sea una queja aislada, sino una estrategia de acción organizada que desafía la normalidad de la explotación.

La metodología fomenta la soberanía informativa, enseñando a las compañeras a documentar sus realidades con la precisión de una inspección de trabajo. El diseño pedagógico utiliza codificadores visuales y narrativos para analizar imágenes y situaciones dramatizadas en lugar de párrafos legales interminables. Estas representaciones permiten tomar distancia del problema para identificar con cabeza fría dónde se ejerce el poder de forma injusta. Promovemos la praxis freireana: la reflexión unida a la acción concreta. Cada módulo guía a la trabajadora sobre cómo abordar al empleador, informar al sindicato y activar la ruta de denuncia institucional bajo el marco del Convenio 190 - OIT.

Sabemos que hablar de violencia puede ser doloroso y revictimizante, por lo que incluimos momentos de contención emocional y dinámicas de autocuidado. La lideresa actúa como una motivadora de la palabra que lanza preguntas generadoras: ¿A quién beneficia nuestro silencio? o ¿Por qué nos llaman familia, pero nos niegan el seguro? Estas preguntas abren las grietas por donde entra la luz de la conciencia jurídica. La democratización del lenguaje implica reapropiarse de términos como “Interseccionalidad” o “Convenio 190 OIT” como herramientas propias. El lenguaje se vuelve un territorio de disputa donde la trabajadora reclama su lugar como experta en la defensa de su propia vida.

Este enfoque combate la cultura del silencio que ha enseñado a las trabajadoras a ser invisibles y aguantar. La educación popular rompe ese mandato, transformando el silencio en una voz técnica que cita la ley para defender la dignidad en los espacios más íntimos. La relación entre teoría y práctica es circular: la ley ilumina el día a día y la práctica pone a prueba la teoría. Si un protocolo no funciona para una compañera migrante sin documentos, el manual enseña a la organización a cuestionar esa norma y proponer cambios. El derecho fácil es prevención; permite detectar alertas amarillas antes de que se conviertan en violencia grave contra la integridad.

En el fondo, esta metodología es un acto de compromiso político y cuidado colectivo de la UNTHA hacia sus lideresas y bases. Al unir el rigor del derecho con la calidez de la educación popular, construimos un nuevo sindicalismo que no depende de expertos externos, sino que crea “intelectuales orgánicas”. Las lideresas formadas se convierten en multiplicadoras que expanden el conocimiento de forma autónoma por todo el país. Respetamos los tiempos y ritmos de las trabajadoras, reconociendo que el cansancio es real. Por eso, el contenido es directo, modular y utiliza ejemplos cortos que pueden discutirse en un descanso o en una reunión de fin de semana.

El manual funciona como un puente generacional donde las compañeras antiguas aportan sabiduría histórica y las jóvenes visiones sobre acoso digital o diversidad sexual. Entendemos la justicia no como una sentencia lejana, sino como un trato digno en el presente. La metodología busca que el cambio empiece hoy en la forma en que la trabajadora se planta frente a su empleador y exige sus derechos. La investigación-acción participativa nos permite evaluar el impacto del manual, manteniéndolo como un documento vivo que se nutre de la realidad del territorio. El círculo de cultura fortalece la identidad de clase al descubrir que los intereses y opresiones son comunes para todas. Según la pedagogía de la liberación (Freire), el círculo permite que las trabajadoras se reconozcan como sujetos de su propia historia. Al descubrir que las opresiones son estructurales y compartidas, se consolida una identidad de clase capaz de generar propuestas de incidencia con base en la solidaridad orgánica.

La traducción del C190 - OIT se realiza mediante analogías del hogar, comparando la protección

social con una red de seguridad que todas ayudamos a tejer. Estas imágenes mentales duraderas permiten que conceptos abstractos sean recordados en momentos críticos de tensión legal. La metodología promueve la autonomía para que la trabajadora tenga la primera respuesta técnica sin depender exclusivamente de un abogado. El manual le otorga la estructura para documentar agresiones y saber cuándo elevar el caso. Además, educa al entorno familiar y comunitario, rompiendo prejuicios sociales y elevando el estatus de la profesión frente a la sociedad ecuatoriana.

Este manual es una herramienta de contrapoder: si el empleador usa el desconocimiento para oprimir, el sindicato usa la ley traducida para liberar. Fomentamos el pensamiento crítico para cuestionar a quién protegen las normas y por qué es tan difícil denunciar. El uso de la investigación-acción participativa garantiza que el manual sea culturalmente pertinente, usando modismos y escenarios típicos de Ecuador que facilitan la identificación inmediata. Rompemos con la educación bancaria que silencia; la trabajadora aprende a formular argumentos propios, a decir “No” basándose en normas técnicas y a decir “Sí” a la organización sindical por convicción política.

Reivindicamos el valor de la oralidad, la memoria colectiva y el apoyo mutuo como formas de resistencia cultural. Al humanizar el derecho, le devolvemos su propósito original de proteger a la humanidad frente a la arbitrariedad del poder patronal. La metodología de derecho fácil” es también una estrategia de comunicación para la incidencia; los términos sencillos que usamos en talleres son los mismos que llevamos a la prensa y a los ministerios. La claridad es nuestra mejor aliada para ganar el apoyo de la opinión pública. Preparamos a las líderes para ser expertas en sus derechos, logrando que sus testimonios sean precisos y coherentes.

Este proceso pedagógico es una inversión en el capital político de la UNTHA, creando una organización resiliente capaz de sobrevivir a cambios de gobierno. Las bases que comprenden su marco legal siguen presionando con la misma fuerza técnica y pasión militante a través del tiempo. El círculo de cultura permite detectar nuevas formas de violencia que la ley aún no nombra, como el acoso virtual o precariedades en el trabajo por horas. Estar a la vanguardia permite que el sindicato proponga reformas que se anticipen a los problemas, manteniendo la lucha actualizada frente a las nuevas dinámicas del mercado laboral.

Finalmente, esta metodología es un tributo al compromiso de las trabajadoras remuneradas del hogar en toda su diversidad. Rechazamos la idea de que los temas complejos no son para ellas; al llevar el C190 a su realidad, reconocemos su capacidad de análisis y su juicio político. Ellas son las protagonistas de la construcción de un mundo del trabajo justo, donde el origen nacional, la etnia o la orientación sexual no definan el nivel de protección. Con este manual, la UNTHA reafirma que el conocimiento compartido es la base de la libertad y que la educación es el arma más poderosa para transformar el dolor en poder.

Cada una de las páginas de este manual ha sido revisada bajo este filtro pedagógico para asegurar su efectividad en el territorio, a fortalecer los conocimientos de las trabajadoras remuneradas del hogar y dotar de herramientas técnicas accesibles, estamos sentando las bases de una justicia social verdadera que nace desde abajo, desde el corazón del hogar y la fuerza de la organización.



## INTERSECCIONALES EN EL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR

### 06

La mirada interseccional no es un concepto abstracto, sino la herramienta diagnóstica fundamental de este manual para comprender que la discriminación no es una suma de factores aislados. Entendemos la opresión como un tejido complejo donde el género, la raza, la clase y el estatus migratorio se entrelazan para generar violencias específicas en el cuerpo de las trabajadoras. Para una Trabajadora del Hogar (TRH) en Ecuador, resulta imposible separar su experiencia como mujer de su vivencia como persona racializada o empobrecida; estas realidades golpean simultáneamente. Siguiendo a Kimberlé Crenshaw, el manual explica que la interseccionalidad funciona como un cruce de caminos donde el tráfico fluye en varias direcciones de forma constante. Si una compañera sufre un accidente en ese cruce, puede deberse a que el semáforo del sexismo estaba en rojo, pero también a que el racismo o la xenofobia fallaron al mismo tiempo. Sin esta mirada múltiple, las soluciones legales que propone el Estado suelen ser parches insuficientes que solo cubren una parte de la herida, dejando el resto de la agresión en la impunidad estructural.

El manual introduce la mirada feminista para desarticular la construcción social del cuidado como una supuesta obligación natural de las mujeres, denunciando cómo el patriarcado convierte el trabajo profesional en “ayuda”. Esta perspectiva revela que la falta de contratos, los salarios de miseria y la ausencia de seguridad social son consecuencias de un sistema que asume que la energía de las mujeres no tiene valor de mercado. Bajo esta lente, denunciaremos la trampa de la “familia” como un mecanismo de control emocional; cuando un empleador utiliza frases afectivas, busca instalar la culpa para que la trabajadora no exija horas extras o límites a su jornada laboral. El manual enseña a las lideresas a identificar este lenguaje como una forma de violencia psicológica que vulnera la autonomía y el derecho a la profesionalización del sector. Al recuperar la soberanía narrativa, la trabajadora deja de ser una

víctima para convertirse en una sujeta técnica que identifica fallas sistémicas. Reclamar el valor de la carga mental y el reconocimiento de la labor intelectual es una forma de incidencia feminista necesaria para alcanzar la justicia económica plena y la dignidad en el empleo.

La mirada antirracista es la herramienta más urgente en el contexto ecuatoriano, pues el trabajo del hogar es el espacio donde más sobrevive la herencia colonial de la servidumbre. El racismo en el hogar no siempre se manifiesta en gritos; a menudo es un “racismo ambiental” que segrega utensilios, baños o espacios de descanso diferenciados por el color de la piel. El manual es enfático: obligar a una compañera afroecuatoriana o indígena a usar vajilla distinta es un acto de odio y una violación a la dignidad humana. El Convenio 190 de la OIT nos faculta para presentar estas situaciones como infracciones laborales graves que deben ser sancionadas con enfoque de justicia reparativa. Asimismo, esta mirada revela la violencia estética y lingüística, como las críticas al cabello natural o las burlas hacia los acentos kichwa, que constituyen formas de acoso. El manual empodera a las trabajadoras para reconocer que su identidad cultural es un derecho constitucional y que ningún espacio laboral puede exigir la anulación de su herencia étnica. Erradicar estas prácticas es fundamental para transformar la cultura del trabajo y eliminar la discriminación racial en el ámbito privado.

Al cruzar estas miradas, aparece el potencial de la interseccionalidad para analizar situaciones críticas, como la de la TRH migrante, quien enfrenta sexismo y precariedad sumados a la xenofobia institucional. La amenaza de llamar a migración ante una queja laboral es una forma de violencia interseccional que combina el abuso de poder con la vulnerabilidad administrativa de la compañera. Del mismo modo, abordamos la interseccionalidad etaria, donde las trabajadoras adultas mayores enfrentan una doble discriminación por ser consideradas “menos productivas”. La mirada interseccional permite ver que el despido de una compañera de 60 años sin jubilación es un acto de desprecio hacia una vida dedicada al cuidado. También incluimos la diversidad, reconociendo que las trabajadoras LGBTIQ+ enfrentan acoso correctivo que el C190 ordena erradicar para garantizar entornos seguros. Nadie debe ocultar quién es para conservar un empleo; el respeto a la identidad de género es parte intrínseca de los derechos laborales. Este análisis profundo permite que la unión sindical no sea uniforme, sino una trenza de identidades diversas que forman una fuerza política colectiva e irrompible.

Esta metodología transforma las herramientas del sindicato, como la ficha de registro de la UNTHA, que ahora recolecta datos con enfoque interseccional para generar estadísticas reales sobre el racismo estructural. Si probamos que la mayoría de las trabajadoras afro sufren segregación de espacios, estamos ante un problema político que requiere incidencia de alto nivel ante el Ministerio del Trabajo. La pedagogía del manual utiliza el “Espejo Crítico” y los “Círculos de Cultura” de Paulo Freire para que las compañeras analicen escenas diarias de subordinación colonial. Al preguntarse por qué deben entrar por la puerta de servicio, descubren que no es logística, sino un símbolo de exclusión que el sindicato debe cuestionar. Estas dinámicas permiten que la teoría se vuelva una experiencia sensible y compartida, fortaleciendo el lazo de clase y la identidad colectiva. La formación en estas miradas previene la discriminación horizontal dentro del sindicato, evitando que las trabajadoras nacionales ignoren el racismo o la xenofobia. La interseccionalidad empieza en casa, construyendo una cultura de respeto interno que nos permite actuar con coherencia y solidaridad frente a los empleadores.

El manual introduce el concepto de debida diligencia interseccional, exigiendo que el empleador garantice que nadie en su hogar insulte o acose a la trabajadora por su raza, género u orientación. Si el empleador permite un ambiente discriminatorio, es legalmente responsable según el C190 - OIT por no haber actuado con la diligencia necesaria para proteger a su empleada. En cuanto a la salud ocupacional, denunciamos el sesgo médico que minimiza las dolencias de las trabajadoras indígenas o afro, exigiendo que los riesgos se evalúen sin prejuicios. La mirada interseccional también revela la violencia económica de pagar menos a migrantes bajo el pretexto de que su dinero “vale más”

en su país de origen. El manual es contundente: el salario debe ser igual por trabajo de igual valor, y cualquier diferenciación étnica es una práctica ilegal prohibida por la constitución. La incidencia política debe enfocarse en que el Estado garantice que denunciar el abuso no tenga consecuencias migratorias negativas. Al elevar el estándar técnico de la denuncia, las lideresas aseguran que los inspectores de trabajo no se limiten al salario mínimo, sino que juzguen la violencia integralmente.

El derecho al ocio y al descanso es un eje central, pues el clasismo y el sexismo dictan que las trabajadoras remuneradas del hogar solo deben existir para servir a otros, negándoles tiempo para la política. Reclamamos el derecho al tiempo libre y a la participación ciudadana, entendiendo que el robo del tiempo es una forma de violencia que perpetúa la pobreza de las mujeres diversas. El manual instruye sobre cómo citar el Artículo 6 del C190 - OIT para exigir protocolos específicos contra el racismo y la violencia en el empleo privado. A través de la mirada feminista, recordamos la corresponsabilidad del Estado, que es deudor histórico de las TRH al no proveer servicios públicos de cuidado suficientes. Esta deuda debe compensarse garantizando la máxima protección legal y social para quienes sostienen la vida con su labor diaria. La incidencia se vuelve así una propuesta de transformación total de la sociedad ecuatoriana hacia una verdadera equidad. Al usar términos técnicos como acoso racializado, la trabajadora recupera el poder sobre su relato, forzando a los jueces y tomadores de decisiones a escuchar con el respeto que merece una experta.

El manual dota a cada socia de una mirada crítica que traspasa las paredes del hogar para revelar la verdad y exigir justicia frente al poder patronal. No descansaremos hasta que la compañera más joven, la más anciana y la que viene de lejos puedan caminar hacia sus trabajos con seguridad y dignidad. Las miradas interseccional, feminista y antirracista no dividen, sino que hacen visible lo invisible para extirpar la violencia desde sus raíces más profundas y estructurales. Al cerrar este capítulo, la lideresa debe sentirse capaz de guiar a sus bases en este viaje analítico, utilizando estas herramientas como su equipo técnico permanente. Con este manual, la UNTHA asegura que su lucha trascienda la mejora salarial para convertirse en una revolución cultural que erradique la opresión. La soberanía política de las trabajadoras es el fruto de este proceso, transformando el dolor individual en una agenda colectiva de derechos humanos, justicia social y libertad plena.

Este capítulo establece las directrices técnicas para asegurar que la mirada interseccional sea



## 07 LINEAMIENTOS INTERSECCIONALES PARA LA PRODUCCIÓN DOCUMENTAL: ENFOQUES FEMINISTAS, ANTIRRACISTAS Y DE DIVERSIDAD.

el motor de toda la producción documental de la UNTHA. No se trata solo de mencionar la diversidad, sino de garantizar que cada manual, política o estudio reconozca que las trabajadoras del hogar no son un grupo uniforme. Una compañera puede enfrentar, al mismo tiempo, barreras por ser mujer, por su origen étnico, por su estatus migratorio o por su orientación sexual. La interseccionalidad es la herramienta que nos permite ver estas “violencias cruzadas” para que nuestras propuestas de incidencia no dejen a nadie atrás. Al redactar documentos, debemos preguntarnos: ¿Esta política protege igual a una trabajadora local que a una migrante en situación irregular? ¿Este protocolo de acoso considera el racismo que sufren las compañeras afro? Este enfoque garantiza que la UNTHA produzca instrumentos de defensa que respondan a la complejidad real de la vida de nuestras socias, transformando la diversidad en una fuerza política que exige justicia para todas sin excepción.

### a) **Inclusión de género y diversidad sexual**

En la redacción de protocolos y políticas, el género debe abordarse desde una perspectiva de poder y no solo de biología. Los documentos deben reconocer que el trabajo del hogar está feminizado y desvalorizado históricamente por prejuicios patriarcales que consideran el cuidado como una “obligación natural” de las mujeres. Asimismo, es vital incluir de forma explícita a las trabajadoras del hogar diversas (lesbianas, bisexuales, trans). La discriminación por orientación sexual o identidad de género en el ámbito doméstico suele manifestarse como un control excesivo sobre la apariencia física o la vida privada de la socia. Por ello, los manuales de la UNTHA deben recoger el acoso por homofobia o transfobia como una falta grave. Al documentar casos de incidencia, se debe registrar si la violencia fue motivada por el castigo a la identidad de la trabaja-

dora, asegurando que las políticas de protección cubran la integridad de todos los cuerpos y afectos que componen nuestro sindicato, rompiendo el silencio sobre la diversidad sexual en el sector.

#### b) **El eje de raza y etnicidad**

Los estudios y documentos de incidencia de la UNTHA deben nombrar el racismo estructural como una de las causas principales del abuso en el hogar. No basta con hablar de “maltrato”; hay que identificar cuándo ese maltrato tiene raíces coloniales que segregan a las compañeras afroecuatorianas e indígenas. En la redacción técnica, se debe evitar el uso de términos que invisibilicen la identidad étnica. Por ejemplo, al analizar datos de acoso ambiental, los informes deben desglosar cuántas agresiones incluyen insultos racistas o prohibiciones basadas en rasgos culturales (como el uso de trenzas o el idioma). Este rigor estadístico permite denunciar que el sistema de justicia actual ignora al racismo laboral. Nuestras políticas deben exigir que los inspectores de trabajo estén capacitados en enfoque antirracista para detectar la segregación de vajilla o espacios. Incluir la variable étnica en cada documento es un acto de soberanía informativa que posiciona a la UNTHA como una organización que combate la herencia de la servidumbre con argumentos técnicos y datos reales de sus bases.

#### c) **Migración y movilidad humana**

La variable migratoria debe atravesar todos los protocolos de la organización, reconociendo la vulnerabilidad extrema que enfrentan las compañeras extranjeras. Los documentos de incidencia deben enfatizar que el estatus migratorio no limita los derechos laborales; sin embargo, en la práctica, el miedo a la deportación es usado por los empleadores como una herramienta de chantaje y acoso. Por ello, nuestras políticas deben incluir cláusulas de confidencialidad migratoria y protocolos de derivación a organizaciones de refugio. En los estudios de caso, es técnico y político registrar si el empleador retiene documentos de identidad, lo cual constituye una forma de trata con fines de explotación laboral. El manual debe enseñar a las promotoras que la ruta de protección para una compañera migrante requiere blindaje adicional contra la persecución estatal. Incluir la migración en nuestra normativa interna garantiza que la UNTHA sea un espacio seguro para todas, transformando la frontera en un puente de solidaridad sindical que exige el cumplimiento del Convenio 190 independientemente del pasaporte de la trabajadora.

#### d) **Clase social y precarización económica**

La identidad de clase es el núcleo de nuestra lucha y debe quedar plasmada en cada análisis de impacto económico que realice el sindicato. Los documentos de incidencia deben denunciar cómo la brecha de clase permite que los empleadores se sientan con el derecho de invadir la privacidad o el tiempo de descanso de la trabajadora. En la redacción de contratos modelo o propuestas legislativas, la UNTHA debe enfatizar la profesionalización del sector para combatir la idea de que somos parte de la familia. Este lenguaje de clase es fundamental para exigir salarios dignos y seguridad social universal. Los estudios deben cuantificar la plusvalía que generan las trabajadoras remuneradas del hogar al permitir que otras personas salgan a producir, posicionándonos como el motor oculto de la economía nacional. Incluir el análisis de clase evita que nuestras demandas sean vistas como pedidos asistenciales, transformándolas en exigencias de justicia económica que buscan redistribuir la riqueza y el tiempo de cuidado, dignificando la labor de quienes sostienen la base de la pirámide social del país.

#### e) **Transversalidad en protocolos de atención**

Para que la interseccionalidad sea operativa, los protocolos de atención de la ruta crítica deben incluir preguntas obligatorias sobre estas variables. No se puede atender un caso de violencia sin preguntar por la etnia o la nacionalidad, ya que estos datos cambian la estrategia legal y la selección del aliado institucional. Por ejemplo, un caso de acoso sexual contra una trabajadora trans migrante requiere una intervención dual ante la Fiscalía y organismos de refugio. El proceso de instruir a las líderes sobre cómo registrar estas intersecciones sin revictimizar a la compañera, utilizando un lenguaje de respeto y validación. Cada ficha de registro debe ser un mapa de las opresiones que se cruzan en el cuerpo de la socia, permitiendo que la defensa jurídica sea quirúrgica y efectiva. La transversalidad asegura que la UNTHA no tenga “departamentos de diversidad” separados, sino que toda la estructura sindical esté entrenada para ver y combatir la discriminación múltiple en cada intervención que realice en beneficio de sus afiliadas.

#### f) **Diseño de estudios con enfoque interseccional**

La investigación y producción de conocimientos de la UNTHA (Módulo IV) deben romper con la neutralidad estadística que borra las diferencias. Al diseñar encuestas o estudios sobre condiciones laborales, la muestra debe representar proporcionalmente a las compañeras de grupos históricamente excluidos. La metodología debe incluir grupos focales diferenciados donde, por ejemplo, las trabajadoras adultas mayores puedan expresar cómo el edadismo se suma al sexismo en sus relaciones laborales. Este enfoque permite que los resultados del estudio no hablen de “la trabajadora promedio”, sino de las realidades específicas que viven las socias en su diversidad. Un informe técnico que revela que las trabajadoras indígenas ganan menos que el salario básico en comparación con otros grupos es un argumento de incidencia demoledor. El diseño interseccional en la investigación dota a la UNTHA de mayor precisión para identificar las zonas de mayor impunidad, permitiendo que las campañas de comunicación y las demandas legislativas sean mucho más punzantes, rigurosas y transformadoras.

#### g) **Lenguaje inclusivo y no sexista**

El lenguaje en todos nuestros documentos debe ser una herramienta de empoderamiento y no de exclusión. Esto implica usar términos que reconozcan la agencia de las trabajadoras, evitando palabras que refuercen la sumisión. En lugar de “beneficiarias”, los documentos deben hablar de “titulares de derechos” o “sujetos políticos”. Asimismo, la redacción debe ser sensible a las diversidades de género, utilizando un lenguaje inclusivo que nombre a todas las compañeras y compañeros que forman parte de la lucha. Técnicamente, esto se traduce en evitar el masculino genérico cuando nos referimos a un sector compuesto en un 95% por mujeres. El uso de un lenguaje no sexista y antirracista en los manuales de la UNTHA educa a la socia y envía un mensaje de rigor profesional al Estado. Un documento bien redactado, que nombra correctamente las identidades, es la primera frontera contra la violencia simbólica que busca desdibujarnos. La palabra es nuestro primer territorio de soberanía y debe ser cuidada para que refleje la dignidad y la diversidad del movimiento sindical que estamos construyendo.

#### h) **Políticas internas de inclusión**

La UNTHA debe predicar con el ejemplo mediante políticas internas que fomenten el liderazgo de compañeras de diversos perfiles. Los documentos organizativos (estatutos, reglamentos) deben

garantizar cuotas de participación o mecanismos que aseguren que las directivas nacionales y locales reflejen la interseccionalidad de la base. No podemos pedirle al Estado que sea diverso si nuestra organización no lo es en sus puestos de decisión. Las políticas de inclusión interna deben contemplar protocolos para resolver conflictos que involucren discriminación entre socias, asegurando que el sindicato sea un espacio libre de racismo, homofobia o xenofobia. La inclusión debe ser la base para la resolución ética de estos casos, promoviendo una cultura de sororidad y respeto profundo. Al institucionalizar la diversidad en nuestras propias filas, fortalecemos la cohesión sindical y demostramos que la interseccionalidad no es un concepto importado, sino una práctica cotidiana de justicia que nos hace más fuertes, más unidas y más capaces de enfrentar al poder empleador con una sola voz plural.

#### **i) Incidencia política interseccional**

La incidencia ante la Asamblea o los ministerios debe ser siempre interseccional para ser efectiva. Al proponer reformas al Código del Trabajo o al Sistema de Cuidados, la UNTHA debe argumentar cómo cada cambio beneficia específicamente a las poblaciones más precarizadas del sector. Por ejemplo, exigir que el contrato escrito sea obligatorio es una medida que protege especialmente a las migrantes que carecen de redes de apoyo legal. Presentar la demanda de jubilación patronal desde la perspectiva de las TRH adultas mayores que han dedicado 40 años al cuidado invisibilizado es un argumento de gran peso ético. La incidencia interseccional busca garantizar derechos, priorizando a quienes están en condiciones de mayor vulnerabilidad. Al hacer esto, la UNTHA asegura que los avances legales no sean solo para unas pocas, sino que eleven el estándar de dignidad para todo el gremio. La fuerza de nuestra propuesta política radica en su capacidad de integrar todas las demandas en un solo proyecto de vida digna que desafía al sistema en todas sus dimensiones de opresión.

#### **j) Evaluación de impacto interseccional**

Finalmente, toda evaluación de los programas o políticas de la UNTHA debe medir cómo impactaron en los diferentes grupos de socias. No basta con decir “capacitamos a 500 personas”; la métrica interseccional pregunta: ¿A cuántas compañeras afro llegamos? ¿Pudieron asistir las migrantes puertas adentro? ¿El lenguaje del manual fue accesible para quienes hablan Kichwa? Esta evaluación permite ajustar las estrategias si detectamos que algún grupo está quedando fuera de los beneficios sindicales. El monitoreo de impacto debe cruzar los resultados con las variables de identidad para identificar si la brecha de violencia se está cerrando para todas o si solo para algunos sectores. Al cerrar este capítulo, la lideresa entiende que la interseccionalidad es la garantía de que el manual sea un instrumento de aplicación continua. Medir el éxito desde estas miradas nos permite corregir el rumbo y asegurar que la implementación del Convenio 190 -OIT en Ecuador sea un proceso de justicia radical, donde la voz de la trabajadora más invisibilizada sea la que marque el ritmo de nuestra victoria colectiva y definitiva.

# LISTA DE VERIFICACIÓN INTERSECCIONAL PARA DOCUMENTOS DE LA UNTHA

Esta lista permite evaluar si un documento realmente incluye a todas las compañeras o si está dejando a alguien fuera por descuido técnico.

ÁREA DE REVISIÓN	PREGUNTA DE VERIFICACIÓN TÉCNICA	CUMPLIMIENTO (SÍ/NO)
<b>Género y Diversidad</b>	¿El documento usa lenguaje no sexista y menciona explícitamente a las compañeras diversas (LGBTIQ+)?	
<b>Raza y Etnicidad</b>	¿Se nombra el racismo y la discriminación étnica como causas del acoso, más allá del maltrato general?	
<b>Migración</b>	¿El protocolo ofrece soluciones seguras para compañeras sin documentos, evitando riesgos de deportación?	
<b>Clase Social</b>	¿Se enfatiza la relación laboral profesional y se evita el lenguaje de “ayuda” o “familia”?	
<b>Edadismo</b>	¿Se incluyen medidas específicas para proteger a las TRH adultas mayores del despojo o maltrato físico?	
<b>Discapacidad</b>	¿El material es accesible (audios, imágenes, lectura fácil) para socias con distintas capacidades o escolaridad?	
<b>Soberanía del Dato</b>	¿Las estadísticas presentadas están desglosadas por etnia, edad y nacionalidad para mostrar las brechas reales?	

## a) INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN TÉCNICA

- 1. Revisión en parejas:** Se recomienda que dos lideresas revisen el documento usando la lista. Si una marca “NO” en alguna casilla, el documento debe regresar a redacción para incluir la variable faltante.
- 2. Validación de base:** Antes de imprimir, el documento debe ser leído en voz alta en un círculo de socias migrantes y afroecuatorianas. Si ellas no se sienten representadas en las soluciones propuestas, el manual no es verdaderamente interseccional.
- 3. El filtro del C190:** Cada punto de la lista debe estar conectado con un artículo del Convenio 190. Por ejemplo, si el documento habla de “trayectos seguros”, debe verificar que esto cubra también a las compañeras que viven en zonas rurales o periféricas (intersección de clase y geografía).

## b) HOJA DE RUTA Y ESTRUCTURA ESTRATÉGICA DEL MANUAL

La hoja de ruta constituye la columna vertebral operativa de este documento; no es un simple índice, sino un sistema de navegación diseñado para que las trabajadoras transiten desde la comprensión del problema hasta la ejecución de soluciones políticas. Entendemos que la incidencia

no es un acto espontáneo, sino un proceso técnico que requiere orden, método y una secuencia lógica para fortalecer las capacidades individuales y colectivas en cada etapa. El manual se organiza en cuatro estaciones pedagógicas denominadas Módulos, estructura que responde a la necesidad de no abrumar a la socia con información legal densa, sino de construir el conocimiento de forma modular y progresiva. Cada estación posee un objetivo de aprendizaje claro, una herramienta práctica para el territorio y un resultado esperado que alimenta la estrategia general de la UNTHA para la implementación del Convenio 190. Esta arquitectura permite que la organización unifique su discurso y acción técnica de norte a sur, transformando el manual en un instrumento de consulta permanente que se nutre de la práctica diaria de las bases. La hoja de ruta es, en esencia, nuestra declaración de independencia frente a la precariedad laboral y el silencio impuesto.

La primera parada es el Módulo I: Identificación y Sensibilización, donde el objetivo central es romper el velo de la normalidad que invisibiliza el abuso. Antes de acudir a cualquier instancia judicial, la trabajadora debe ser capaz de nombrar lo que le sucede con precisión política; aquí, la hoja de ruta se enfoca en el despertar de la conciencia jurídica. Utilizamos las miradas feminista, antirracista e interseccional para que cada compañera se convierta en una analista experta de su propia realidad, identificando las “atmósferas de acoso” antes de que escalen. Pasamos luego al Módulo II: Registro y Soberanía Informativa, donde la identificación se transforma en documentación técnica. Entendemos que la incidencia sin datos es solo una queja, mientras que la incidencia con datos es una demanda política irrefutable. El manual enseña a utilizar la ficha de registro interseccional, convirtiendo el testimonio oral en una prueba documental sólida que resiste el cuestionamiento de abogados patronales y funcionarios públicos. Este módulo garantiza que el sindicato posea estadísticas reales para denunciar el racismo y sexismo estructural ante el Estado, fundamentando nuestra lucha en evidencias técnicas.

La tercera estación, el Módulo III: Acción Directa y Ruta Crítica, constituye el bloque de “emergencia y justicia” del manual. Aquí, la hoja de ruta detalla los pasos exactos que debe seguir una promotora cuando detecta una situación de violencia grave o acoso sexual. Se establecen contactos, tiempos y responsabilidades institucionales, eliminando la incertidumbre que suele paralizar a las víctimas y asegurando una respuesta sindical ágil, segura y libre de revictimización. Finalmente, llegamos al Módulo IV: Incidencia y Transformación Política, donde la estrategia escala del caso individual a la lucha colectiva por derechos humanos. Este módulo instruye a las lideresas en el uso de la información recolectada para interpelar a la prensa, negociar con ministerios y proponer reformas de ley con solvencia técnica. Es el momento donde la UNTHA ejerce su soberanía y obliga al Estado ecuatoriano a rendir cuentas sobre la seguridad de las trabajadoras del hogar. La ruta concluye con una visión de reparación integral, exigiendo cambios sistémicos, disculpas públicas y fondos de auxilio, asegurando que la justicia sea una obligación institucional y no una opción.

Para navegar estos contenidos, el manual introduce trayectorias de aprendizaje flexibles, reconociendo que no todas las compañeras disponen del mismo tiempo para la formación. La hoja de ruta ofrece caminos cortos para consultas urgentes y trayectos largos para la formación de cuadros directivos, adaptándose a crisis inmediatas o a planificaciones nacionales. Incorporamos un sistema de alertas que señalan información vital para la seguridad física, el registro legal o la comunicación pública. Estos códigos permiten que una lideresa identifique rápidamente la herramienta necesaria en medio de una asamblea o un acompañamiento institucional bajo presión. Además, la arquitectura del manual contempla la seguridad digital y física de la información sensible; la hoja de ruta instruye sobre el manejo ético de los datos recolectados, tratando la confidencialidad como un principio de protección sindical. Este sistema garantiza que el registro de casos no ponga en riesgo la integridad de las lideresas, manteniendo la confianza interna como el activo más valioso de nuestra organización frente a las represalias externas.

La investigación-acción participativa es el motor que conecta los módulos, garantizando que el aprendizaje sea circular y se mantenga vivo a través de la experiencia de las bases. La hoja de ruta incluye una guía de “Formación de Formadoras”, con el objetivo de que las lideresas que dominen el manual certifiquen a nuevas compañeras, creando una cascada de saber que trascienda los cambios de directiva. El diseño es estrictamente inclusivo, utilizando técnicas de lectura fácil y apoyo de facilitadoras para compañeras con distintos niveles de escolaridad formal. El derecho a la información técnica no debe estar condicionado por el sistema educativo; la experiencia sindical es el mejor título habilitante para manejar este mapa de justicia. Se destaca la importancia del acompañamiento colectivo: ningún paso de la ruta se recorre en soledad, sino que requiere la validación del grupo y el respaldo del comité de ética. Esta estructura orgánica promueve acción colectiva y asegura que cada decisión, especialmente en situaciones de violencia, sea un acto de poder sindical coordinado que protege a las lideresas y a la víctima por igual.

Al navegar por los módulos, las compañeras aprenden a conectar los derechos del C190 OIT con la Constitución del Ecuador, adquiriendo una autoridad técnica indiscutible ante jueces y fiscales. El manual enseña a citar tanto el tratado internacional como la norma suprema nacional, blindando la exigencia de trabajo digno y erradicación de la violencia. Conscientes de las fallas institucionales, dedicamos un espacio vital a la “Gestión de la Frustración”, ofreciendo planes de contingencia cuando una denuncia es ignorada por el sistema público. No nos detenemos ante el primer obstáculo; la hoja de ruta ofrece estrategias de presión pública y escalamiento de casos para forzar el cumplimiento legal. Integramos la comunicación como un eje transversal para “comunicar para ganar”, instruyendo sobre cómo hablar con empleadores, funcionarios y la sociedad civil. La arquitectura estratégica asegura que cada trabajadora sea una vocera potencial de la soberanía de derechos, capaz de emitir mensajes claros, potentes e interseccionales que desnaturalicen la servidumbre y el acoso en todas sus formas.

La metodología fomenta la creación de bitácoras de resistencia, espacios donde las trabajadoras registran reflexiones y avances de su seccional para compartirlos en asambleas regionales. Este aprendizaje entre pares permite que las lecciones de una ciudad sirvan de guía para otras, reconociendo siempre la diversidad territorial del Ecuador. La hoja de ruta permite adaptaciones geográficas, empoderando a las lideresas locales para aterrizar la metodología a las necesidades de zonas urbanas y rurales. El enfoque principal es de justicia preventiva: dedicamos gran parte del contenido a evitar que la violencia ocurra mediante la formación masiva, elevando el costo político de violentar a una socia formada. Para las compañeras migrantes, incluimos protocolos de seguridad específicos que permiten denunciar abusos sin temor a represalias administrativas, estableciendo alianzas con defensores de derechos humanos. También abordamos el financiamiento de la incidencia y la soberanía tecnológica, promoviendo el uso de aplicaciones y bases de datos seguras gestionadas por la UNTHA para agilizar la respuesta sindical ante cualquier vulneración.

Al concluir este recorrido técnico, la trabajadora del hogar en Ecuador ya no verá la ley como un ente ajeno o superior, sino como una herramienta propia que sabe manejar con destreza. La hoja de ruta cumple su objetivo cuando la socia cierra el manual con la certeza de que sabe exactamente qué hacer y cuenta con el respaldo de una organización fortalecida. Este documento es un instrumento de vigilancia ciudadana que posiciona a la UNTHA con liderazgo sindical sobre el trabajo remunerado del hogar en el país, capaz de presentar informes ante organismos internacionales. Cada victoria alcanzada debe ser registrada en la memoria sindical para inspirar a las futuras generaciones. Estamos trazando un mapa para que los próximos pasos sean estratégicos, con ejercicio de derechos y dignidad. La incidencia interseccional y la soberanía de derechos, son la fuerza de una organización que no descansa hasta que la justicia sea la norma.

# 09 MÓDULO I - DESCONSTRUCCIÓN DE LA COTIDIANEIDAD Y EL ACOÑO SUTIL

El manual define el acoso sutil como conductas repetidas que minan la autoestima, seguridad y dignidad de la trabajadora en su espacio laboral. son acciones que parecen “pequeñas”, pero acumuladas crean un entorno hostil y tóxico que afecta la salud mental de las compañeras. el C190-OIT es claro: la violencia no requiere intención maliciosa probada, lo que importa es el impacto real causado en la persona. identificar el comentario despectivo hoy es la única forma de frenar agresiones físicas o el acoso sexual que suelen escalar mañana.

Un escenario crítico de desconstrucción es el lenguaje infantilizador, donde términos como “mi muchacha” o “empleadita” funcionan como herramientas de jerarquización colonial. al llamar a una mujer adulta como si fuera una niña o posesión, el empleador resta profesionalismo a la labor de cuidados. deconstruir el lenguaje implica recuperar el nombre propio como un derecho humano fundamental y exigir el trato de trabajadora del hogar remunerada. este es el primer acto de resistencia técnica; cambiar cómo nos nombran transforma cómo se nos aplican las leyes laborales.

Analizamos la invasión de la privacidad y la vigilancia ambiental como formas de acoso sutil que generan ansiedad y estrés crónico en las bases. el empleador que indaga sobre deudas o vida amorosa suele buscar puntos de vulnerabilidad para manipular la voluntad de la trabajadora. Asimismo, el seguimiento constante de habitación en habitación convierte el hogar en un panóptico de control absoluto que el C190 prohíbe. El manual enseña que la vida privada es territorio sagrado y ajeno al contrato, protegiendo la integridad psíquica de las compañeras.

La desconstrucción llega a los tiempos de alimentación y las microagresiones racistas que encasillan a las mujeres en prejuicios coloniales y discriminatorios. es común que la TRH coma de pie o sea interrumpida, violando su derecho al descanso y manifestando un desprecio biológico. frases como “para ser de donde eres, eres muy limpia” encierran un racismo estructural que la mirada antirracista debe nombrar y detener. el tiempo de comida debe ser sagrado, digno e ininterrumpido, garantizando que la nutrición no sea un espacio de ejercicio de poder.

El manual aborda el acoso por la vestimenta y la manipulación emocional a través de la relación afectiva con los niños del hogar. obligar al uso de uniformes estigmatizantes en espacios públicos es una forma de marcar la servidumbre y la clase social. Igualmente, usar el cariño de los infantes para retener a la trabajadora fuera de su horario

es una manipulación que el C190 clasifica como acoso. El vínculo afectivo es real, pero no puede ser moneda de cambio para la explotación ni para vulnerar la soberanía del tiempo.

Reivindicamos el derecho al silencio y la desconexión frente al acoso teletecnológico, estableciendo límites claros a los mensajes de WhatsApp en días de descanso. No se puede exigir que la TRH esté siempre sonriente; negar su derecho a estar seria o cansada es un control abusivo sobre su subjetividad. Los “recordatorios” dominicales sobre tareas del lunes rompen la paz mental y el descanso efectivo que la ley ecuatoriana garantiza. Aprender a configurar límites digitales es una práctica de soberanía de derechos necesaria para la salud integral de las lideresas.

Finalmente, el manual utiliza el “Semáforo de la Cotidianeidad” para que las lideresas de la UNTHA reaccionen ante alertas amarillas antes de que escalen a rojo. Al cerrar este módulo, la trabajadora ya no ve su jornada igual: las frases que dolían en silencio ahora se entienden como infracciones legales. El velo se ha roto y la socia está lista para convertir esta claridad mental en pruebas irrefutables para la justicia. La incidencia empieza aquí, en la capacidad de decir: “esto es violencia y yo ya no voy a callar”.

### **a) LA MIRADA FEMINISTA: EL TRABAJO DE CUIDADOS COMO PILAR ECONÓMICO**

La mirada feminista es la herramienta analítica que rompe el muro de la invisibilidad al denunciar que el trabajo del hogar no es una extensión “natural” de las mujeres, sino un empleo profesional. El patriarcado ha disfrazado de “amor” o “vocación” el acto de cocinar, limpiar y cuidar para despojarlo de su valor económico y remuneración justa. Al usar esta mirada, la UNTHA revela que estos servicios sostienen el mundo, permitiendo que el resto de la economía productiva funcione diariamente. Desmontar la división sexual del trabajo es el primer paso para que el Estado reconozca este pilar invisible como el motor real que permite a la sociedad ecuatoriana respirar y reproducirse.

El manual desconstruye la “trampa de la familia” y la idea de la “ayuda”, términos usados por el empleador para disolver los límites del contrato y evitar la profesionalización. Llamar “hija” a la trabajadora es una estrategia que oculta la relación de dependencia y vulnera los derechos de clase al ignorar el pago de décimos o vacaciones. La mirada feminista corrige este lenguaje: no es ayuda, es un servicio profesional de cuidados que implica una carga mental y técnica avanzada. Cambiar estos conceptos permite a las TRH reclamar su autonomía, exigiendo que su jornada laboral sea respetada para poder ejercer su derecho soberano a cuidar de sus propias familias y proyectos personales.

Denunciamos la precarización femenina y el acoso sexual como herramientas de poder que buscan mantener a la mujer en una posición de subordinación. El acoso en el hogar no nace de la atracción, sino del dominio patronal que intenta disciplinar el cuerpo de la trabajadora. La mirada feminista permite identificar estas agresiones y combatirlas mediante el Convenio 190-OIT, reconociendo que la vulnerabilidad se agrava por el racismo y la situación de migración. Enfrentar el acoso es un acto de liberación política que rompe el mandato de sumisión, transformando el lugar de trabajo en un territorio donde la integridad física y emocional de la mujer es un derecho humano innegociable.

Abordamos la “Triple Jornada” y la brecha salarial, exigiendo igualdad de pago por trabajo de igual valor frente a oficios masculinizados. Muchas TRH cuidan hogares ajenos para luego gestionar la vida en sus casas sin descanso, una acumulación de tareas que constituye una violencia sistémica. La incidencia sindical lucha por servicios de cuidado públicos que alivien esta carga, defendiendo además los derechos reproductivos para que la maternidad nunca sea motivo de despido. La mirada feminista exige que el sistema de salud trate las enfermedades profesionales del sector con rigor médico, reconociendo el desgaste físico real que implica sostener la vida bajo condiciones de explotación histórica.

Finalmente, la sororidad y la solidaridad de género son el motor que une a trabajadoras nacionales, migrantes y de la diversidad sexual en un frente común. La mirada feminista transforma el aislamiento en un encuentro político donde la palabra circula y la autoestima se recupera frente al clasismo y la violencia simbólica. Al cerrar este análisis, la trabajadora ha transformado su “sentir” en un “saber” técnico capaz de desarmar la opresión en cualquier mesa de negociación. La soberanía de derechos es, en su esencia, una soberanía feminista que imagina un Ecuador donde el cuidado esté en el centro y la dignidad de las mujeres sea la base de toda justicia social.

## **b) MIRADA ANTIRRACISTA – DESARTICULANDO EL RACISMO ESTRUCTURAL**

La mirada antirracista es la herramienta analítica que nos permite visibilizar la “herida colonial” que aún supura en el trabajo remunerado del hogar en Ecuador. Históricamente, este sector ha sido el destino impuesto para las mujeres afroecuatorianas, indígenas y montubias, perpetuando una lógica donde el color de la piel parece determinar el valor de la persona y el trato que merece. Al usar esta mirada, la UNTHA denuncia que el racismo no es un evento aislado, sino un sistema que organiza el trabajo para mantener privilegios de casta sobre la dignidad. Entendemos que en el hogar se manifiesta a menudo como un racismo de baja intensidad, con prácticas cotidianas que marcan distancias jerárquicas infranqueables basadas en la etnia de la trabajadora.

Analizamos la segregación de la vajilla y los espacios, donde sobrevivir la práctica de asignar platos y cubiertos especiales o de plástico revela un acto de deshumanización racial profundo. La segregación de utensilios y la prohibición de usar áreas sociales o baños principales son símbolos de discriminación atribuidos al origen étnico. Estas acciones constituyen agresiones simbólicas gravísimas que el Convenio 190 - OIT tipifica como un entorno de trabajo hostil. La mirada antirracista también denuncia el acoso lingüístico, donde las burlas por el acento o la lengua materna vulneran el derecho a la identidad cultural y a la libertad de expresión en el mundo laboral.

Desglosamos el concepto de mala presencia y la violencia estética, códigos utilizados frecuentemente para encubrir el racismo y la discriminación estética en las ofertas de empleo. Para el sistema colonial, la “buena presencia” equivale a rasgos occidentales, excluyendo así a las mujeres afro e indígenas de mejores oportunidades. Se manifiesta también cuando el empleador exige alisar el cabello o prohibir vestimentas tradicionales alegando “higiene”. Bajo esta mirada, entendemos que el cabello y el cuerpo son territorios políticos y de identidad; prohibir su expresión natural es una forma de acoso que busca “blanquear” a la trabajadora para que encaje en la estética del empleador.

Denunciamos la hipervigilancia racial y el uso del acoso laboral por pérdida de confianza como armas de control y castigo racializado. Las trabajadoras racializadas suelen ser sometidas a controles más estrictos que sus pares mestizas, sufriendo sospechas infundadas ante cualquier pérdida material en el hogar. Esta desconfianza sistemática nace del prejuicio colonial de que “ciertas personas son menos honradas”, generando un estrés crónico y violencia psicológica constante. El manual instruye a las lideresas para que denuncien despidos injustificados como actos de odio, exigiendo que la justicia analice si la confianza se rompió por un hecho real o por un sesgo discriminatorio del patrón.

Analizamos el fetiche de la “Niñera Indígena” o “Cocinera Negra”, donde el racismo se disfraza de “aprecio” por habilidades supuestamente naturales para encasillar a las mujeres en roles serviles. El manual denuncia que este estereotipo impide el ascenso profesional y justifica salarios bajos basándose en prejuicios folclóricos. Asimismo, estudiamos el impacto del racismo

en la salud ocupacional, combatiendo la creencia de que el cuerpo de la mujer indígena o afro “aguanta más” el esfuerzo físico. Esta visión deshumanizante hace que no se provean herramientas ergonómicas ni se respeten las dolencias, vulnerando el derecho universal a la protección, al descanso y a la integridad física.

La mirada antirracista aborda la xenofobia como racismo y la violencia económica racializada, protegiendo a las compañeras migrantes independientemente de su estatus administrativo. Para las trabajadoras extranjeras, el desprecio por su nacionalidad se mezcla con el racismo estructural, creando un escenario de vulnerabilidad extrema donde el empleador usa la amenaza de deportación como arma de acoso. Denunciamos también el robo salarial basado en la idea de que en ciertas comunidades “se necesita menos para vivir”. Exigimos igualdad de salario por trabajo de igual valor, señalando que la pobreza del sector es una decisión política de los empleadores para mantener la explotación de clase y raza.

Reivindicamos la soberanía del nombre y el derecho a servicios higiénicos dignos, combatiendo el borramiento de identidad que ocurre cuando se imponen apodosos genéricos como “María”. Recuperar el nombre y exigir su uso correcto es un acto de reparación histórica fundamental para la autoestima de la trabajadora. El manual da información importante para fortalecer sus conocimientos para que no acepten la segregación de baños, práctica humillante que refuerza la idea colonial de “cuerpos sucios” frente a “cuerpos limpios”. El acceso a infraestructura digna es un derecho laboral básico que no debe estar mediado por jerarquías raciales, asegurando que el respeto sea la base de la convivencia.

Finalmente, la mirada antirracista es una herramienta de liberación colectiva que busca el fin de la servidumbre y la construcción de una verdadera democracia intercultural en Ecuador. La autoestima inquebrantable: al entender que el maltrato es culpa del racismo ajeno y no de ellas, las compañeras sanan su identidad y se transforman en lideresas políticas. La incidencia de la UNTHA exige que el Estado forme a sus inspectores en enfoque antirracista para detectar violencias sutiles. Luchamos para que las futuras generaciones no hereden estigmas, asegurando que el Convenio 190 sea el martillo que rompa los últimos vestigios de la colonia en las casas del país.

### **c) LA MIRADA INTERSECCIONAL – REGISTRANDO LAS VIOLENCIAS CRUZADAS**

La mirada interseccional es la síntesis de nuestro poder de análisis para registrar las violencias cruzadas en el sector doméstico. No se trata simplemente de sumar discriminaciones, sino de comprender cómo la convergencia de género, raza, clase y estatus migratorio crea formas de opresión nuevas y feroces. Para una TRH en Ecuador, las barreras chocan entre sí, creando nudos de vulnerabilidad que no son naturales, sino producidos por un sistema que el empleador utiliza para ejercer control. Una compañera indígena y migrante enfrenta riesgos de acoso mayores porque el agresor instrumentaliza su miedo a la institucionalidad estatal para garantizar la impunidad del abuso.

Bajo esta mirada, el acoso laboral contra la trabajadora migrante se revela como una extorsión donde la irregularidad administrativa funciona como un grillete. El empleador utiliza amenazas de deportación para silenciar denuncias de acoso sexual, convirtiendo una vulnerabilidad estatal en una herramienta de violencia xenofóbica privada. Asimismo, la interseccionalidad etaria nos permite ver cómo el maltrato hacia las adultas mayores busca forzar renuncias para evadir la jubilación patronal. Esta crueldad económica y gerontofóbica es un ataque directo a quienes han dedicado décadas al cuidado, exigiendo una respuesta sindical que proteja el cansancio acumulado de estas compañeras.

Denunciamos la invisibilidad de las trabajadoras con discapacidad y el “acoso correctivo” dirigido hacia la diversidad sexual y de género en el hogar. El sistema laboral doméstico es profundamente capacitista; exige cuerpos siempre disponibles y sanciona a quienes ocultan dolencias por miedo al despido. Para las compañeras lesbianas o trans, el empleador intenta imponer binarismos rígidos de vestimenta, vulnerando su libertad de identidad. La mirada interseccional defiende que nadie debe ser violentada por quién es; el registro técnico de estos casos debe tipificar el prejuicio homofóbico o transfóbico como una agravante de la violencia laboral.

La geografía y la brecha digital actúan como factores que potencian el aislamiento y el control totalitario, especialmente en la modalidad “puertas adentro”. El confinamiento en urbanizaciones cerradas impide que la trabajadora acceda a redes de apoyo, convirtiendo el hogar en una prisión donde su techo y comida dependen del acosador. Además, el analfabetismo tecnológico es usado para desinformar a las bases sobre sus derechos o someterlas a una vigilancia abusiva por cámaras. El manual propone que la UNTHA rompa estas barreras físicas y digitales, alfabetizando a sus lideresas como un acto de autodefensa necesario para recuperar la soberanía sobre su propia comunicación.

El registro de violencias debe incluir la “huella de dolor múltiple” que afecta la salud mental cuando la humillación es simultáneamente racista, sexista y clasista. Una agresión que toca varias fibras de la identidad genera un trauma acumulativo que requiere reparaciones psicológicas integrales. Por ello, la soberanía de datos de la UNTHA es fundamental: no reportamos cifras generales, sino estadísticas precisas que visibilizan cuántas víctimas son afroecuatorianas, jóvenes o refugiadas. Esta precisión técnica obliga al Estado a abandonar las leyes abstractas y crear políticas específicas que protejan a quienes enfrentan las formas más crudas de discriminación y exclusión.

Abordamos la violencia basada en la maternidad y el uso de la imagen personal como una manifestación de poder de clase y raza. Las TRH con hijos enfrentan castigos por el tiempo dedicado al cuidado propio, mientras se les exige devoción total a los hijos del empleador. También denunciamos el fenómeno de la “empleada de fondo”, donde se usan fotos de las trabajadoras en redes sociales sin permiso para demostrar estatus social. La mirada interseccional enseña que la trabajadora es dueña de su imagen y su tiempo; nadie puede usar su rostro para adornar vidas ajenas ni castigar su rol materno bajo lógicas de servidumbre.

Finalmente, esta mirada es una herramienta de liderazgo para que las más vulnerabilizadas —migrantes, afroecuatorianas y jóvenes— dirijan la inteligencia estratégica del sindicato. Al cerrar este análisis, la trabajadora comprende que su identidad es su fuerza y que las cruces de su vida son los puntos donde se amarra su resistencia colectiva. La soberanía narrativa le permite declarar ante la justicia: “me gritó porque soy mujer, negra y migrante”, permitiendo que el sistema entienda el dolo discriminatorio. La interseccionalidad es la base de nuestra sororidad técnica, asegurando que el Convenio 190 sea un escudo real para todas las mujeres del Ecuador.

#### **d) DINÁMICA PRÁCTICA – EL SEMÁFORO DE LA VIOLENCIA INTERSECCIONAL**

El Semáforo de la Violencia Interseccional es la herramienta pedagógica que cierra la fase de identificación del manual para la UNTHA. Su objetivo es convertir las sensaciones subjetivas de “malestar” en categorías de riesgo objetivas que permitan una acción rápida y técnica ante el abuso. En el trabajo del hogar, donde la violencia suele ser progresiva y silenciosa, el semáforo funciona como una alarma temprana indispensable. Esta dinámica participativa utiliza colores universales para que el aprendizaje sea intuitivo, permitiendo que la trabajadora ponga límites claros antes de que la situación escale. Bajo la mirada técnica, no solo se mide la acción del empleador, sino también la vulnerabilidad de la compañera según su raza o estatus.

Comenzamos con la Luz Verde, que representa el territorio del respeto, la dignidad y el cumplimiento estricto de los derechos laborales mínimos. Estar en verde significa que existe un contrato, pago puntual, afiliación al IESS y una separación clara entre el tiempo de trabajo y la vida personal. Bajo esta mirada, el respeto al nombre y la identidad no es un “favor”, sino el estándar legal que el Convenio 190 exige. El objetivo de la UNTHA es que todas las casas operen en este nivel, transformando la servidumbre en profesionalismo. Aquí, la comunicación es transparente, sin gritos ni indirectas racistas, garantizando un entorno donde la salud y la seguridad de la trabajadora son la prioridad absoluta.

La Luz Amarilla señala las alertas de acoso y violencia sutil, siendo la fase más peligrosa debido a que suele estar normalizada socialmente. Se enciende ante microagresiones como comentarios “en broma” sobre el acento, pedidos de favores fuera de hora o el uso de vajilla diferenciada por clase. La mirada interseccional revela que, si la compañera es migrante o afroecuatoriana, esta luz es más intensa, pues el agresor usa la vulnerabilidad para testear límites. La consigna sindical es “Identificar, Registrar y Comunicar”, evitando que estas conductas escalen. Frenar el acoso digital o el control excesivo en esta etapa es la forma más efectiva de prevención activa antes de llegar al daño físico.

Llegamos a la Luz Roja, que implica violencia grave y peligro inminente para la integridad física, sexual o psicológica de la trabajadora remunerada. Esta alerta se activa ante insultos racistas graves, tocamientos no deseados, retención de documentos de identidad, encierros o amenazas directas de deportación. Bajo la mirada técnica del Convenio 190 - OIT, la trabajadora tiene el derecho legal de interrumpir sus labores y retirarse de la casa sin que se considere abandono. La prioridad absoluta es la extracción y protección inmediata de la compañera. En esta fase, las lideresas deben activar la Ruta Crítica de Atención, involucrando de forma urgente a la Fiscalía o las Juntas de Protección de Derechos.

La violencia económica extrema también se califica como luz roja dentro de este manual técnico y operativo para las bases sindicales. Retener el sueldo, realizar descuentos ilegales por supuestos daños o evadir sistemáticamente la seguridad social son agresiones que vulneran la vida de la familia trabajadora. Estas acciones buscan quebrar la voluntad mediante el hambre y la necesidad, por lo que deben tratarse con la misma urgencia que una agresión física. La mirada de clase nos permite entender que el control financiero es una forma de sometimiento. Ninguna socia debe negociar su dignidad por migajas de caridad o ropa usada, pues la soberanía de derechos exige justicia y no limosnas.

La dinámica incluye la “Cartografía del Hogar” y juegos de roles para que las compañeras practiquen respuestas técnicas frente a la patronal abusiva. Al dibujar el plano de la casa y marcar puntos rojos en zonas de riesgo, como dormitorios sin llave o áreas con cámaras, la trabajadora toma conciencia de su entorno. Mediante el *role-playing*, aprenden a decir: “ese comentario no es profesional y me hace sentir incómoda”. Esta práctica fortalece la voz y rompe la confusión entre el “buen trato” aparente y la manipulación económica. La mirada feminista enseña que el límite claro es la mejor defensa para evitar que una alerta amarilla se convierta en una tragedia evitable.

Finalmente, el semáforo de la violencia interseccional se concreta en un “Pacto de Cuidado” y un carnet de bolsillo para todas las lideresas. Este pacto obliga a las compañeras a vigilar las luces de las demás, ofreciendo apoyo sindical cuando alguien justifica una alerta amarilla por miedo. El carnet sirve como recordatorio técnico en momentos de crisis: “si es rojo, sal y llama al sindicato”. Esta herramienta cierra el Módulo I transformando la teoría en acción táctica y defensa personal. Con el semáforo en la mano, la socia de la UNTHA deja de ser espectadora para convertirse en jefa de su propia seguridad y en defensora de la justicia social.

El cierre del Módulo I representa un rito de pasaje político y un despertar para la socia de la UNTHA. Tras navegar por las profundidades de la mirada interseccional y el semáforo de la violencia,

la trabajadora ya no es la misma persona. El Manifiesto de la Trabajadora Empoderada es la declaración de que la sumisión ha sido reemplazada por la soberanía técnica y el orgullo de clase. Este cierre busca fijar la soberanía narrativa, devolviendo el micrófono a la base para que cada compañera defina quién es bajo sus propios términos.

El primer pilar del manifiesto es la reivindicación de la profesionalidad, sustituyendo el concepto de “muchacha que ayuda” por el de trabajadora remunerada del hogar que sostiene la vida. Esta toma de posición frente a la desvalorización económica exige que el saber especializado sea tratado con la formalidad de cualquier otro servicio profesional. El segundo pilar es la ruptura del pacto de silencio, declarando que el hogar no es un espacio de impunidad y que el silencio no es parte del contrato. Denunciar el acoso no es traición, sino un acto de justicia hacia sí misma y hacia el colectivo sindical.

El tercer pilar celebra la identidad interseccional como parte esencial organizacional, donde la raza, el origen y el género son hilos que fortalecen el tejido de la UNTHA. La trabajadora afro, indígena, migrante o de la diversidad sexual sana su identidad frente al intento de blanqueamiento colonial y la exclusión de clase. A esto se suma la autonomía del cuerpo y del tiempo, estableciendo límites infranqueables donde el espacio personal es sagrado. La ley se vuelve carne en este punto, permitiendo que la socia diga “No” ante la invasión de su privacidad o la extensión abusiva de su jornada.

Se da impulso a la firma de un contrato claro y seguridad social por encima de “favores” o ropa usada que encubren el incumplimiento legal. La trabajadora empoderada reclama su derecho a estudiar y a prosperar, viendo su empleo como una plataforma de derechos para construir su futuro. Al cerrar este módulo, se adquiere una autoridad técnica ante el estado, permitiendo a la socia hablar con la ley en la mano ante jueces e inspectores. El empoderamiento le da la seguridad de conocer el Convenio 190 mejor que cualquier funcionario negligente.

La sororidad interseccional se sella con el juramento de que, si tocan a una, el sindicato responde por todas, protegiendo especialmente al eslabón más vulnerable. Mediante actos simbólicos de desaprendizaje, las compañeras destruyen etiquetas impuestas como “sirvienta” para dar paso a nuevas definiciones de soberanía. Se reivindica el derecho a la salud mental y la paz, entendiendo que el autocuidado es una forma de resistencia política y sindical. La trabajadora deja de ser la sombra en la cocina para convertirse en la voz técnica y política que ocupa las calles sin miedo.

Finalmente, el manifiesto es un llamado a la acción técnica y una promesa para las futuras generaciones de que no conocerán la servidumbre. El empoderamiento con método es una revolución laboral imparables que prepara a la socia para el Módulo II, enfocado en el arte de la prueba. Al terminar esta página, el Módulo I queda sellado con el compromiso de que ninguna injusticia se quedará sin registro. La UNTHA se posiciona como una organización sindical liderando la defensa de los derechos humanos, lista para dignificar cada hogar desde la soberanía informativa y la unidad.

# MÓDULO II – PROTOCOLO TÉCNICO DE REGISTRO Y SOBERANÍA INFORMATIVA

## 10

El Módulo II tiene como objetivo central la transición del testimonio oral a la evidencia documental técnica y rigurosa. En el ámbito del trabajo doméstico, la principal barrera para la justicia es la invisibilidad estadística y fáctica del dato en el hogar. La soberanía informativa se define aquí como la capacidad técnica de la UNTHA para recolectar, sistematizar y analizar información sobre las condiciones de sus lideresas. Esto permite que el sindicato genere sus propias estadísticas e informes de cumplimiento del Convenio 190 (C190). De esta forma, la organización deja de depender de las cifras oficiales, que a menudo subregistran la realidad de explotación en el sector.

El registro técnico no es un acto de narrativa libre, sino un proceso de recolección de datos estructurados para la incidencia. Para que una denuncia tenga validez ante el Ministerio del Trabajo o la Defensoría, debe cumplir con criterios de temporalidad, tipicidad y trazabilidad. Este módulo instruye a las lideresas sobre cómo aplicar métodos que transformen la experiencia de violencia en indicadores cuantificables y hechos verificables. Se trata de una operación técnica que adapta el relato a los marcos legales vigentes en el Ecuador. Así, la vivencia de la trabajadora se convierte en una herramienta jurídica potente capaz de resistir el cuestionamiento patronal.

La soberanía informativa implica el dominio absoluto de la ficha técnica de registro estandarizada bajo una mirada interseccional. el manual establece que cada registro debe contener variables sociodemográficas claras: edad, etnia, estatus migratorio y tipo de contrato. Esta estructura permite identificar si existen patrones de abuso sistemáticos contra grupos específicos, como mujeres afroecuatorianas o migrantes. Esta base de datos es vital para fundamentar demandas de políticas públicas diferenciadas ante los Consejos Nacionales para la Igualdad. La precisión en el dato permite al sindicato demostrar que la discriminación no es un hecho aislado, sino una falla estructural del sistema.

Un aspecto técnico fundamental es la preservación de la cadena de evidencia digital en casos de acoso teletecnológico. Dado que el abuso suele ocurrir vía dispositivos móviles, el manual detalla protocolos para el respaldo de capturas de pantalla, audios y llamadas. Estos elementos deben almacenarse con metadatos claros (fecha, hora y emisor) para que conserven su valor probatorio en procesos de visto bueno. Se instruye sobre la importancia de no alterar los archivos originales y realizar copias de seguridad en la nube del sindicato. Esta gestión tecnológica asegura que la evidencia digital sea admitida en instancias administrativas y judiciales.

El registro debe enfocarse en la tipificación de la conducta según las categorías del C190 – OIT y el Código del Trabajo.

No basta con registrar un maltrato genérico; se debe identificar si es acoso sexual, psicológico, discriminación racial o vulneración a la salud. Esta precisión técnica facilita que los abogados que apoyan a la UNTHA y los funcionarios públicos procesen la información con mayor eficiencia. Al hablar el lenguaje técnico del derecho, la organización reduce los tiempos de respuesta institucional y evita la desestimación de casos. La formación en tipificación convierte a cada promotora en una analista capaz de clasificar vulneraciones complejas.

Se introduce el concepto de sistematización de la recurrencia para demostrar que la violencia en el hogar suele ser cíclica y constante. El protocolo de registro exige documentar no solo el evento crítico, sino la frecuencia de las conductas previas de maltrato. Un registro cronológico bien estructurado permite demostrar la existencia de un “ambiente hostil” o “acoso sistemático”. Estos conceptos jurídicos agravan la responsabilidad del empleador y fortalecen la posición de la trabajadora en demandas por despido ineficaz. La bitácora de recurrencia es la prueba reina para evidenciar que el hogar se ha transformado en un territorio de impunidad.

El manejo de la información bajo la Ley de Protección de Datos Personales es un requisito técnico y ético ineludible. El manual instruye sobre el consentimiento informado y la anonimización de datos para la elaboración de informes públicos de incidencia. La soberanía informativa significa responsabilidad: la organización debe garantizar que los archivos, físicos o digitales, sean seguros para evitar represalias laborales. Se establecen niveles de acceso a la información sensible, asegurando que la identidad de las víctimas esté protegida mientras el dato estadístico se utiliza para la lucha política. La ética en el dato refuerza la confianza de la base.

La validación del dato es el proceso mediante el cual una lideresa revisa la coherencia y solidez de cada registro recolectado. El manual propone un sistema de verificación cruzada que incluye la revisión de medios de pago, contratos físicos y registros de seguridad social. Un dato validado es una herramienta de negociación poderosa que impide que el empleador desacredite la versión de la trabajadora mediante la negación simple. Esta auditoría interna de la información garantiza que los reportes de la UNTHA tengan un estándar de calidad superior. La rigurosidad en la validación es lo que otorga al sindicato su autoridad técnica.

Finalmente, este protocolo de registro técnico se traduce en la cuantificación del daño económico y la evaluación técnica de riesgos. Parte del trabajo es calcular montos de horas extras no pagadas, recargos omitidos y multas ilegales aplicadas por el patrón. Convertir el acoso en cifras económicas visibiliza el lucro cesante derivado de la violencia laboral y facilita la exigencia de indemnizaciones justas. Al asignar el nivel de riesgo del caso, usando los colores del semáforo para saber qué tan urgente es actuar basado en factores como el aislamiento de la vivienda o antecedentes del empleador, el sindicato prioriza su intervención. Así, la soberanía informativa se convierte en el puente definitivo hacia la justicia laboral real.

#### **A. LA FICHA INTERSECCIONAL DE REGISTRO. -**

La ficha de registro de la UNTHA es el corazón de la soberanía informativa y debe llenarse con calma y precisión. El primer bloque recoge los datos de identidad, pero bajo una mirada de violencias cruzadas: aquí anotamos la etnia y el país de origen. Saber si la compañera es afro, indígena o migrante no es un simple detalle, es la base para entender el racismo o la xenofobia. Estos datos nos permiten demostrarle al Estado que el abuso no es igual para todas las mujeres. Una ficha bien llena desde el inicio es la garantía de que la identidad de la trabajadora será respetada durante todo el proceso.

El segundo bloque se enfoca en las condiciones de la relación laboral para detectar abusos de clase y omisiones legales. Aquí registramos si existe un contrato escrito, el sueldo real recibido y si la compañera tiene seguro social (IESS). también es vital anotar si trabaja “puertas adentro” o por horas, ya que el encierro aumenta el nivel de alerta. esta sección traduce el lenguaje

contable a la realidad de la trabajadora, permitiendo calcular si lo que percibe este en el marco de la ley. Con estos datos, el sindicato puede exigir el pago justo de décimos, vacaciones y fondos de reserva si no está recibiendo.

En el tercer bloque, entramos a la tipificación de la violencia usando ejemplos claros de la vida cotidiana en el hogar. En lugar de preguntar por “acoso psicológico”, la ficha pregunta si hay gritos, insultos racistas o si le esconden la comida. Registramos si el empleador usa el celular para hostigarla fuera de su horario de descanso o si invade su cuarto privado. Esta parte de la ficha permite ponerles nombre técnico a los dolores que antes se sufrían en silencio. Al marcar estas casillas, la lideresa ayuda a la trabajadora a ver que lo que vive no es normal, sino una falta legal.

El cuarto bloque está dedicado exclusivamente a la Seguridad y Salud Ocupacional con un enfoque de autocuidado y prevención. Registramos si la compañera tiene dolores de espalda, alergias por químicos o si el empleador le niega guantes y mascarillas. También anotamos el estado de las herramientas de trabajo: una aspiradora dañada o un piso excesivamente encerado son riesgos físicos reales. Documentar la falta de protección permite exigir que el empleador se haga cargo de las enfermedades profesionales. Así, protegemos el cuerpo de la trabajadora, que es su principal herramienta de vida y sustento económico.

El quinto bloque sirve para determinar el nivel de alerta y la urgencia de la intervención sindical o institucional. Aquí la lideresa marca con colores si la compañera está en peligro de agresión física, acoso sexual o si ha recibido amenazas de deportación. Si el semáforo marca rojo, la ficha se convierte en una orden de acción inmediata para el equipo legal de la UNTHA. Este puntaje de peligro asegura que los casos más graves no esperen en una fila, sino que reciban atención prioritaria. La ficha nos dice exactamente cuándo debemos llamar a la policía o a la fiscalía de forma urgente.

El sexto bloque se encarga de la recolección de evidencia, listando qué pruebas tiene la compañera para respaldar su palabra. La ficha tiene espacios para anotar si existen mensajes de WhatsApp, audios, fotos o si hay testigos que vieron el maltrato. Instruimos a la socia para que no borre nada de su teléfono y para que guarde cualquier papel que el empleador le haya dado. Este inventario de pruebas es lo que permite que el abogado del sindicato arme un caso sólido frente a los jueces. Sin pruebas, la denuncia es débil; con esta sección de la ficha, la denuncia se vuelve invencible.

El séptimo bloque aborda la situación familiar y de cuidados de la propia trabajadora para entender su presión económica. Registramos si tiene hijos menores, personas con discapacidad a su cargo o si es el único sustento de su hogar. Estos datos son claves para demostrar la vulnerabilidad de clase y cómo el empleador usa esa necesidad para obligarla a aguantar el abuso. Entender quién depende de la trabajadora nos permite buscar ayudas complementarias de otras organizaciones aliadas. La UNTHA no solo mira el trabajo, mira la vida entera de la compañera para darle un apoyo integral y humano.

El octavo bloque es el espacio para el consentimiento informado y la protección de datos, cumpliendo con la ley ecuatoriana. aquí la trabajadora firma autorizando al sindicato a usar su información para defenderla, pero siempre bajo total reserva. Explicamos que sus datos personales nunca serán públicos sin su permiso y que el sindicato es un lugar seguro para su identidad. Este paso es fundamental para generar confianza, especialmente con compañeras migrantes que temen ser rastreadas por las autoridades. La firma del consentimiento es el pacto de lealtad y profesionalismo entre la socia y su organización sindical.

El noveno bloque detalla la ruta de seguimiento, donde anotamos qué pasos se han dado y qué respuestas hemos recibido. Aquí se registra si ya se puso la denuncia en el Ministerio, si hubo una mediación o si el caso pasó a la fiscalía. Este control evita que los procesos no avancen en los escritorios de los funcionarios públicos o del propio sindicato. La soberanía informativa significa saber en qué estado está cada lucha de cada compañera en cualquier momento. Al tener este historial, la

UNTHA puede realizar auditorías internas para mejorar su eficiencia y lograr justicia en menos tiempo.

Finalmente, el décimo bloque es el cierre técnico del caso, donde registramos si se logró una indemnización o una disculpa pública. Documentar la reparación es tan importante como registrar la agresión, porque nos permite saber qué estrategias de lucha funcionan mejor. Al terminar la ficha, la lideresa entrega una copia o resumen a la trabajadora para que ella también sea dueña de su proceso. Esta ficha llena es la prueba de que la UNTHA es un interlocutor técnico serio y profesional ante el Estado. Con este instrumento, transformamos el dolor en datos y los datos en victorias políticas para todas.

## B. PROTOCOLO DE ENTREVISTA TÉCNICA Y RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA

El protocolo de entrevista técnica y recolección de evidencia de la UNTHA comienza con la estandarización del método de “pregunta abierta dirigida”. A diferencia de una escucha informal, este procedimiento busca obtener hechos fácticos precisos (qué, quién, cuándo, dónde y cómo) evitando cualquier interpretación subjetiva por parte de la lideresa. El rigor técnico en este primer contacto asegura que el testimonio sea coherente y robusto ante una audiencia de visto bueno o un tribunal laboral ecuatoriano. Registrar las declaraciones en primera persona y con exactitud temporal es la base para desarmar las posibles contradicciones que la patronal intente señalar durante un proceso judicial por violencia.

La preservación de evidencia digital es el componente técnico más crítico para aplicar el Convenio 190 - OIT en entornos de trabajo modernos. El manual establece que toda captura de pantalla de mensajes de hostigamiento o acoso debe mostrar el número del remitente, la fecha y la hora del sistema de forma nítida. Se instruye sobre la prohibición absoluta de editar o recortar las imágenes, recomendando el uso de herramientas de sellado de tiempo que certifiquen la integridad de la cadena de custodia. Esta gestión tecnológica impide que el empleador alegue la falsedad de los mensajes, transformando el dispositivo móvil de la trabajadora en una caja negra de pruebas irrefutables.

En cuanto a la evidencia de audio, el protocolo técnico prohíbe la transcripción manual como prueba única ante las autoridades. Se debe conservar el archivo original en formato digital y almacenarlo en la nube segura gestionada por la UNTHA para protegerlo de pérdidas. La justificación técnica radica en que el tono, la frecuencia y las pausas del agresor son indicadores clave de violencia psicológica y coacción que un texto plano no puede transmitir al perito. Estos metadatos acústicos permiten que un psicólogo o inspector valide la gravedad del acoso, capturando la dimensión emocional de la agresión que el derecho tradicional suele invisibilizar.

El protocolo incluye la documentación de la prueba material y ambiental mediante capturas fotográficas con referencia de escala para evidenciar el racismo sistémico. Si la trabajadora denuncia segregación de utensilios o falta de equipo de protección, se debe fotografiar, por ejemplo, el plato de plástico segregado junto a la vajilla familiar. Técnicamente, estas imágenes prueban la “discriminación ambiental” y el trato degradante basado en la clase o etnia, superando la simple falta de pago salarial. Al documentar estas condiciones de higiene precarias o exclusión espacial, la UNTHA presenta ante el Estado una evidencia visual del entorno hostil que rodea la labor doméstica.

La gestión técnica de la documentación laboral es obligatoria para probar la existencia de la relación de dependencia, especialmente en casos de informalidad. La lideresa debe escanear contratos, roles de pago y transferencias bancarias; si no existen, se recolectan “pruebas de hecho” como fotos en el lugar de trabajo o mensajes con instrucciones diarias. Esta base documental es el requisito previo para cualquier reclamo por violencia bajo la mirada intersec-

cional. Al mapear también la red de testigos potenciales (vecinos o proveedores), los abogados de la UNTHA pueden preparar estrategias de defensa sólidas, identificando quiénes pueden confirmar la recurrencia del maltrato en el hogar.

Se establece un estricto protocolo de protección de datos y anonimización para evitar filtraciones que deriven en represalias laborales. Una vez recolectada la evidencia, se asigna un código alfanumérico al expediente y los archivos digitales se guardan en carpetas encriptadas con acceso restringido. Técnicamente, esto protege a la UNTHA de responsabilidades legales por manejo de información sensible y garantiza la seguridad física de la trabajadora en casos de violencia grave. La triangulación de la información permite depurar el relato, cruzando las fechas de los mensajes con los documentos laborales para asegurar que cada caso presentado por el sindicato tenga una alta probabilidad de éxito.

Finalmente, el manual exige documentar la “Debida Diligencia” del empleador preguntando si la trabajadora intentó comunicar el problema y cuál fue la respuesta patronal. Documentar la inacción o la respuesta violenta del jefe es vital bajo el C190 -OIT, pues prueba la negligencia en la protección de la integridad de la trabajadora. Una vez completado este “paquete de pruebas”, se envía

# MÓDULO III – PROTOCOLO DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS Y ACCIÓN SIN DAÑO

11

un resumen técnico a la secretaria general de la UNTHA para iniciar la intervención legal. Este flujo organizado asegura que la incidencia sindical se base en una verdad técnica incuestionable, logrando la restitución de derechos y sanciones administrativas severas contra los abusadores.

El Módulo III constituye la fase de respuesta ante eventos críticos de violencia y acoso. La Ruta Crítica no es solo un mapa de instituciones, sino un protocolo técnico de intervención que prioriza la integridad de la Trabajadora del Hogar (TRH). El primer contacto tras un incidente de violencia es determinante para el éxito de la denuncia legal; por ello, la aplicación de los primeros auxilios psicológicos se establece como una competencia técnica obligatoria para las lideresas, permitiendo estabilizar emocionalmente a la afectada para que pueda tomar decisiones informadas y coherentes.

El principio rector de esta ruta es la “Acción sin Daño”. En términos técnicos, esto implica que toda intervención sindical debe evaluar el riesgo de revictimización o de exposición a mayores peligros. Antes de activar una denuncia pública o judicial, el protocolo exige realizar una valoración de riesgo inminente. Si la trabajadora reside en el lugar de trabajo modalidad “puertas adentro”, la primera acción técnica no es el registro, sino la extracción segura, garantizando un espacio de refugio donde el empleador no tenga acceso ni control sobre la afectada.

La técnica de la acción sin daño en el ámbito sindical se divide en cinco pasos operativos. El primero es la escucha activa no inducida. La socia debe permitir que la TRH narre los hechos sin interrumpir con juicios de valor ni presunciones. Técnicamente, esto protege la pureza del testimonio inicial, evitando que la trabajadora “contamine” su relato con interpretaciones externas que podrían ser cuestionadas durante un interrogatorio fiscal o administrativo posterior. La escucha debe realizarse en un entorno que garantice confidencialidad absoluta y seguridad física.

El segundo paso es la categorización de necesidades inmediatas. La socia debe discernir si el caso requiere atención médica urgente (por agresión física o sexual), protección policial o asesoría legal. El manual instruye sobre la importancia de no saturar a la trabajadora con información técnica compleja en el momento de la crisis. Se debe aplicar el concepto de jerarquización de la respuesta, resolviendo primero la seguridad física y la estabilidad emocional antes de proceder al llenado de fichas o la recolección exhaustiva de pruebas digitales.

El protocolo técnico de acción sin daño prohíbe la realización de “careos” o confrontaciones directas con el empleador sin acompañamiento legal. En casos de violencia basada en género (VBG) o racismo, la mediación informal suele ser contraproducente y aumenta el desequilibrio de poder. La ins-

trucción técnica para la lideresa es derivar el caso al apoyo jurídico de la UNTHA, asegurando que cualquier contacto con la contraparte sea canalizado a través de mecanismos legales que dejen constancia administrativa de la protección de la víctima.

Se establece el rigor en el consentimiento informado en crisis. debido al estado de vulnerabilidad, la trabajadora puede sentirse presionada a denunciar o, por el contrario, a perdonar el abuso por miedo al desempleo. El manual establece que el consentimiento para activar la ruta de justicia debe ser ratificado 24 horas después del evento crítico, una vez que los niveles de cortisol y estrés hayan disminuido. Esta pausa técnica asegura que la decisión de la socia sea voluntaria y que comprenda todas las implicaciones legales y laborales del proceso.

La red de derivación institucional es el componente logístico de la ruta. El manual incluye un directorio técnico actualizado por zonas (Quito, Guayaquil, Cuenca, etc.), clasificando las instituciones por su competencia: Unidades de Violencia de Género, Juntas de Protección de Derechos y Defensoría Pública. El protocolo exige que la lideresa realice un “contacto previo de enlace” para asegurar que la institución receptora tenga capacidad de atención y evitar que la trabajadora deambule por múltiples oficinas, práctica técnica conocida como evitación de la itinerancia crítica.

En el caso de TRH migrantes o en movilidad humana, la acción sin daño incluye la verificación de salvaguardas migratorias. Técnicamente, se debe asegurar que la denuncia laboral no dispare alertas de deportación. El protocolo exige el contacto con organizaciones aliadas especializadas en refugio (como CARE o HIAS) antes de presentar la denuncia en Fiscalía, asegurando que la ruta de justicia laboral no comprometa el estatus de residencia de la compañera, aplicando el principio de protección integral del sujeto.

El registro del acompañamiento sindical debe ser documentado mediante una “Hoja de Ruta de Casos”. Cada paso dado (llamada a la policía, ingreso a la casa de acogida, presentación de oficio) debe tener fecha, hora y nombre del funcionario que atendió. Este rigor documental permite que la UNTHA, en su fase de incidencia, pueda señalar fallas en la debida diligencia del Estado ecuatoriano. Si un funcionario maltrata a la socia, ese evento se registra como un obstáculo en la ruta de justicia que requiere intervención administrativa superior.

Finalmente, el manual concluye que la atención en crisis es el momento de mayor solidaridad técnica. No basta con el apoyo emocional; se requiere conocimiento procedimental preciso. Al cerrar esta página, la socia comprende que su rol es ser el puente seguro hacia la institucionalidad. La aplicación rigurosa de los protocolos y la acción sin daño garantiza que la UNTHA sea vista por las lideresas, socias y por el Estado como una organización capaz de gestionar la crisis con profesionalismo, ética y eficiencia, transformando el evento violento en un proceso de reparación efectiva.

#### **a. RUTA ADMINISTRATIVA – MINISTERIO DEL TRABAJO E INSPECTORÍA**

La Ruta Administrativa es el primer nivel de intervención estatal para la resolución de conflictos, donde el Ministerio del Trabajo (MDT) debe ejercer su facultad de control y sanción. Para las Trabajadoras del Hogar (TRH), esta vía es estratégica porque permite resolver vulneraciones graves sin los tiempos extensos de un juicio ordinario. Para que sea efectiva, la UNTHA debe garantizar que la presentación de quejas cumpla con los requisitos de tipicidad que exige la normativa para la erradicación del acoso. El instrumento técnico principal es la solicitud de visto bueno, que bajo el convenio 190 permite terminar el contrato con indemnizaciones agravadas si se demuestra violencia. En este proceso, el registro técnico del Módulo II es vital, pues invierte la carga de la prueba una vez presentados indicios claros de maltrato.

Se establece un protocolo riguroso para la denuncia por discriminación y racismo, permitiendo solicitar una inspección focalizada en el domicilio cuando se detecta segregación de espacios o utensilios. Técnicamente, la inspección con enfoque interseccional exige que la promotora sindical actúe como observadora para vigilar que se aplique el protocolo de género del MDT. Es imperativo

que la entrevista a la trabajadora sea en un espacio privado, fuera de la presencia del empleador, para evitar la coacción y asegurar que el testimonio sobre el clima laboral sea veraz y libre de miedo.

En cuanto a la violencia económica, la ruta administrativa es la vía técnica para la recuperación de haberes mediante la liquidación de haberes pendientes y la mediación laboral. El registro detallado de horas extras, sueldos retenidos y multas ilegales se convierte en el sustento para las boletas de citación. La UNTHA actúa como asistencia técnica en las audiencias para evitar que el empleador presione a la trabajadora a aceptar montos menores a los que legalmente le corresponden por el daño sufrido. Además, se instruye sobre el manejo de medidas de protección administrativas, como la prohibición de contacto, que sirven como un escudo jurídico inmediato mientras se resuelve el fondo de la inspección o el proceso de visto bueno.

El manual aborda el acoso por desconexión digital e impugna sanciones ilegales impuestas arbitrariamente por la patronal en el hogar. Si el empleador vulnera el derecho al descanso con mensajes telemáticos constantes, la UNTHA solicita sanciones por infracción a las jornadas de trabajo, usando el registro de llamadas como prueba técnica. Asimismo, se enseña a denunciar los descuentos por supuestos “daños” como retención ilegal de salarios, dado que el empleador no tiene potestad sancionatoria discrecional sin un Reglamento Interno aprobado. Estas vías de incidencia castigan el control excesivo y protegen la salud mental de la TRH, transformando la tecnología invasiva y la arbitrariedad en pruebas de una condición laboral abusiva.

Finalmente, la soberanía informativa en esta ruta permite evaluar la eficacia de la inspección estatal mediante el archivo sistemático de resoluciones administrativas. Si la UNTHA detecta que en ciertas inspectorías se niegan sistemáticamente los vistos buenos por acoso racial o xenofobia, contará con evidencia técnica para elevar quejas ante la Defensoría del Pueblo. Dominar estos tiempos procesales y el rigor documental convierte al sindicato en una fuerza técnica disuasora que obliga a los empleadores a rendir cuentas públicas. Al cerrar este bloque, la lideresa comprende que la vía administrativa es una herramienta de justicia rápida que rompe la impunidad del hogar privado, asegurando que el Convenio 190 - OIT se traduzca en sanciones reales y reparaciones medibles.

## **b. RUTA JUDICIAL – FISCALÍA Y UNIDADES DE VIOLENCIA**

La ruta judicial se activa cuando el hecho violento constituye un delito, buscando la responsabilidad penal del agresor y la reparación integral de la víctima. Para las Trabajadoras del Hogar (TRH), el acceso a esta vía suele ser hostil debido a prejuicios de clase y raza en el sistema judicial; por ello, la intervención de la UNTHA es técnica y estratégica para asegurar que la denuncia sea presentada con la terminología penal adecuada del COIP, evitando el archivo temprano de la causa. El eje central es la Tipificación Penal, instruyendo sobre delitos como el Acoso Sexual (Art. 166), Delitos de Odio (Art. 177) y Explotación Laboral (Art. 105). Técnicamente, una denuncia por racismo no debe ser solo una queja laboral, sino un delito de odio si existen actos de violencia moral basados en la etnia, lo que eleva la gravedad de la sanción y activa la protección estatal inmediata.

Se establece el protocolo para casos de acoso sexual, diferenciando técnicamente entre la falta administrativa y el delito penal que sanciona a quien solicite favores sexuales valiéndose de su superioridad laboral. El manual enfatiza que no se requiere contacto físico, pues el asedio verbal o digital es suficiente para configurar el tipo penal. En situaciones de agresión física o sexual reciente, el protocolo técnico exige la activación del examen médico-legista inmediato en la Unidad de Flagrancia para recoger evidencias biológicas antes de que se pierda la cadena de custodia. Esta prueba física es irrefutable en un juicio y garantiza la detención del agresor dentro de las 24 horas del hecho. Asegurar que el perito de la Fiscalía intervenga sin dilaciones es la justificación técnica que permite romper la impunidad del hogar privado.

La ruta de los delitos de odio y racismo requiere un manejo técnico de la prueba testimonial y ambiental para demostrar el “animus” o intención de humillar por la etnia. El manual instruye sobre cómo documentar comportamientos segregacionistas sistemáticos, solicitando a la fiscalía una inspección ocular técnica en el domicilio para verificar la existencia de espacios o utensilios diferenciados. Técnicamente, estas evidencias convierten la mirada antirracista en una prueba judicial de discriminación estructural. Asimismo, se detalla la gestión de las Medidas de Protección Penales (Art. 558 COIP), que son superiores a las administrativas e incluyen la boleta de auxilio y la salida del agresor del domicilio. Estas medidas protegen a la trabajadora y a su familia de represalias durante la instrucción fiscal, siendo el instrumento de seguridad más potente del sistema.

El manual aborda el acompañamiento en el peritaje psicológico, preparando a la compañera para expresar el impacto de la violencia sin bloqueos causados por el trauma. Se vigila técnicamente que el perito de la Fiscalía aplique un enfoque de violencias cruzadas, reconociendo que el daño emocional es mayor cuando convergen el racismo, el sexismo y la precariedad económica. Un punto crítico es el combate a la revictimización judicial, registrando si los funcionarios utilizan estereotipos para juzgar o minimizan los insultos racistas. Si esto ocurre, la UNTHA debe interponer quejas ante el Consejo de la Judicatura por falta de debida diligencia. El registro de estos obstáculos permite a la organización denunciar el incumplimiento de los estándares del Convenio 190- OIT sobre el acceso a la justicia sin discriminación de ningún tipo.

Finalmente, se instruye sobre el derecho a la reparación integral, que en la ruta judicial no solo busca la cárcel para el agresor, sino indemnizaciones económicas, disculpas públicas y garantías de no repetición. Técnicamente, la UNTHA ayuda a cuantificar el daño moral y el lucro cesante, restaurando el proyecto de vida de la compañera violentada. Esta página concluye que la Ruta Judicial es la frontera de la impunidad en el Ecuador; al dominar los procedimientos penales, el sindicato envía un mensaje claro al sector empleador sobre la vigilancia técnica del sector. Cerrar este bloque permite que la lideresa identifique cuándo un caso debe salir del Ministerio del Trabajo para entrar en la Fiscalía, garantizando que ninguna agresión grave quede sin el castigo y la reparación que la ley penal ecuatoriana dispone

### **c. RUTA DE PROTECCIÓN – JUNTAS CANTONALES Y DEFENSORÍA DEL PUEBLO**

La Ruta de Protección es el mecanismo técnico diseñado para la tutela inmediata de los derechos amenazados o vulnerados, sin necesidad de que exista una sentencia judicial previa. En Ecuador, las Juntas Cantonales de Protección de Derechos (JCPD) tienen la facultad de dictar medidas administrativas de protección en favor de grupos de atención prioritaria, lo cual incluye a TRH adultas mayores, mujeres en situación de violencia y compañeras en movilidad humana. La ventaja técnica de esta ruta es su celeridad: las juntas deben actuar de oficio o a petición de parte de manera inmediata, siendo el recurso más ágil para detener el acoso o la violencia en el entorno privado del hogar. Esta vía administrativa es fundamental para prevenir daños irreparables antes de que el caso escale a la Fiscalía o al Ministerio del Trabajo.

El instrumento operativo clave es la medida de protección administrativa. A diferencia de las medidas penales, estas pueden ser solicitadas por las lideresas de la UNTHA directamente ante la Junta Cantonal, fundamentando la solicitud técnicamente en el “riesgo de vulneración”. Si una compañera es víctima de encierro, amenazas de expulsión sin pago o acoso ambiental racista, la Junta puede emitir órdenes de alejamiento del agresor, prohibición de hostigamiento e incluso el acompañamiento policial para que la trabajadora retire sus pertenencias del lugar de trabajo de forma segura.

La Vigilancia de la Debida Diligencia por la Defensoría del Pueblo (DPE) es el segundo pilar de esta ruta. La DPE no sanciona al empleador, pero sí vigila técnicamente que el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía cumplan con sus obligaciones legales y constitucionales. La UNTHA activa a la Defensoría cuando se detecta una “denegación de justicia” o cuando los funcionarios actúan con sesgos discriminatorios. El registro de la queja ante la DPE genera un expediente de vigilancia que obliga

a la institución negligente a informar sobre los avances del caso, rompiendo la inercia que suele afectar a las trabajadoras del hogar. Bajo la mirada de las violencias cruzadas, la DPE se convierte en el garante de que el Estado ecuatoriano no ignore las vulneraciones sistemáticas en el sector privado.

Se establece el protocolo técnico para casos de movilidad humana y refugio. Dado que las TRH migrantes enfrentan barreras adicionales, la ruta de protección permite activar la intervención de la Defensoría del Pueblo para garantizar que no se vulneren sus derechos al debido proceso. Técnicamente, se solicita a la DPE que emita exhortos a las autoridades migratorias y laborales para que se respete el principio de “no devolución” y se asegure que la denuncia por acoso no derive en una persecución administrativa contra la trabajadora por su estatus legal. Esta protección es vital para que las compañeras extranjeras pierdan el miedo a denunciar, sabiendo que su integridad laboral y su derecho a permanecer en el país están respaldados por una vigilancia técnica institucional superior.

El manual detalla la activación de medidas ante Violencia Patrimonial y Económica. Las Juntas de Protección pueden intervenir cuando el empleador retiene documentos de identidad, pasaportes o pertenencias personales de la TRH, lo cual se considera una restricción ilegítima de la libertad y la propiedad. El protocolo de la UNTHA exige que la lideresa solicite la medida de “restitución inmediata de documentos y bienes”, la cual debe ser ejecutada con auxilio de la fuerza pública si el empleador se niega a la entrega voluntaria. Esta acción técnica busca restablecer la autonomía física de la socia y asegurar que no quede atrapada en una relación laboral forzosa debido al secuestro de sus documentos legales por parte de la patronal.

Se instruye sobre el uso de la “Alerta Temprana” ante amenazas de desalojo para trabajadoras “puertas adentro”. Para quienes residen en la vivienda, el despido suele venir acompañado de la expulsión inmediata a la calle, lo cual constituye una violación al derecho a una vivienda segura. La ruta de protección permite solicitar que la Junta ordene la permanencia de la trabajadora en el lugar por un tiempo prudencial o su traslado a un centro de acogida. Técnicamente, esto evita que la compañera quede en situación de calle tras denunciar un caso de abuso. El manual prepara a las lideresas para identificar estas crisis de vivienda y actuar en menos de 24 horas, garantizando que el refugio sea la respuesta inmediata del sistema de protección integral.

La intervención en casos de TRH Adultas Mayores se rige por su Ley Orgánica, que garantiza protección especial contra el despojo y el maltrato. El protocolo técnico instruye a las lideresas para que, ante casos de acoso o explotación de compañeras mayores, se active la vía de la Junta Cantonal de forma prioritaria. Las medidas pueden incluir la prohibición de cualquier presión psicológica destinada a que la trabajadora renuncie a sus beneficios o jubilación patronal, protegiendo su patrimonio frente al abuso clasista. Esta defensa técnica asegura que la vejez de las trabajadoras no sea un periodo de vulnerabilidad extrema, sino una etapa protegida por la ley y la vigilancia activa de su sindicato en los espacios de poder local.

Finalmente, la Ruta de Protección es la Red de Seguridad Inmediata que garantiza una cobertura de derechos 360°. Cerrar este bloque permite que la lideresa identifique cuándo la vía administrativa o judicial es insuficiente para garantizar la vida o la libertad de la socia. Cada medida dictada debe ser monitoreada por la UNTHA; si el empleador incumple, la lideresa registra el hecho para elevarlo a la Fiscalía como un delito de incumplimiento de decisiones de autoridad. Al dominar la relación con las Juntas de Protección y la Defensoría, la organización transforma la institucionalidad local en una aliada técnica para la erradicación de la violencia. La soberanía de derechos se concreta cuando el Estado local se ve obligado a actuar por la presión técnica de las trabajadoras organizadas.

#### **d. GUÍA DE CASOS DE ESTUDIO – SELECCIÓN TÉCNICA DE RUTAS**

La selección de la ruta de atención no es una decisión discrecional, sino un proceso técnico de Análisis de Tipicidad y Riesgo que evalúa la gravedad de la agresión. En el primer caso de Acoso Laboral Racializado sutil, como insultos por el acento o segregación de vajilla, la vía estratégica es la Administrativa (Ministerio del Trabajo) para solicitar una inspección y un Visto Bueno. El registro debe priorizar la recurrencia y la prueba fotográfica del entorno segregado, utilizando la Mirada Antirracista para fundamentar la vulneración a la dignidad bajo el Convenio 190- OIT. Cuando el escenario escala a un segundo caso de Acoso Sexual, la gravedad desplaza la competencia hacia la Ruta Judicial (Fiscalía), exigiendo la preservación de chats y audios para solicitar de inmediato Medidas de Protección Penales y asegurar la responsabilidad criminal del agresor.

Un tercer escenario crítico aborda a la TRH Migrante retenida ilegalmente o con pasaporte secuestrado “puertas adentro”; aquí, la ruta de elección es la Ruta de Protección (Junta Cantonal) con auxilio policial para una Extracción Segura. En este caso, la prioridad técnica es la libertad física y la restitución de documentos, derivando luego a la Defensoría del Pueblo para vigilar que no existan represalias migratorias. Paralelamente, el cuarto caso sobre Acoso por Desconexión Digital y vigilancia abusiva mediante cámaras se tramita por la Vía Administrativa como una infracción a las condiciones de trabajo. El registro debe ser una bitácora detallada de capturas de pantalla con metadatos, permitiendo a la UNTHA sentar precedentes sobre el derecho al descanso, la privacidad y la salud mental frente a tecnologías invasivas.

El quinto caso enfrenta la Violencia Económica contra la TRH Adulta Mayor, donde el empleador reduce el sueldo para forzar una renuncia; la ruta es dual entre el MDT para haberes y la Junta Cantonal para detener el maltrato psicológico. Se debe probar técnicamente el edadismo y el dolo económico mediante el registro contable de los descuentos ilegales para garantizar la permanencia laboral hasta la jubilación. En un sexto escenario de Acoso por parte de Terceros (familiares del jefe), la responsabilidad técnica recae sobre el empleador por falta de Debida Diligencia. La ruta recomendada inicia con una notificación formal al empleador; si no hay correctivos, se activa la vía administrativa, recordando que el C190 -OIT obliga al patrón a ser garante de un entorno seguro independientemente de quién sea el agresor físico o verbal.

En el séptimo escenario, analizamos la Enfermedad Profesional derivada del Acoso, donde el estrés por maltrato racista genera cuadros clínicos comprobables que activan la ruta de Salud Ocupacional (IESS/MDT). Técnicamente, el registro debe vincular el diagnóstico médico con los incidentes documentados en la ficha de UNTHA para que el Estado reconozca el nexo causal y ordene indemnizaciones por daño a la salud. Por otro lado, el octavo caso explora el Acoso en la contratación, especialmente con promesas falsas a migrantes que encubren una posible trata. Aquí, la Defensoría del Pueblo interviene para denunciar publicidad engañosa y explotación laboral preventiva, basando el registro técnico en los anuncios originales y las comunicaciones previas, protegiendo a la trabajadora antes de que el ciclo de violencia se consolide en el domicilio.

El noveno caso estudia la obstaculización de la libertad sindical, una práctica desleal que se denuncia ante el Ministerio del Trabajo para defender el derecho humano de asociación. El registro debe incluir amenazas o represalias recibidas por participar en la UNTHA, asegurando que la formación técnica llegue a las bases sin miedo. Finalmente, el décimo caso integra la Reparación Integral tras ganar un proceso legal; si el empleador se niega al pago, la ruta final es la Ejecución Judicial de la Sentencia. La UNTHA instruye sobre cómo registrar el incumplimiento para solicitar embargos o prohibiciones de enajenar bienes. Cerrar el manual con este caso asegura que las lideresas entiendan que la incidencia termina solo cuando la compañera tiene el dinero y el respeto en sus manos, cerrando el ciclo de justicia con efectividad.

La formación en estas rutas permite que la UNTHA no sea solo un espacio de apoyo emocional, sino una fuerza técnica que obliga a los empleadores a rendir cuentas ante la ley ecuatoriana. Al dominar los procedimientos administrativos, judiciales y de protección, las lideresas garantizan una cobertura de derechos 360° que rompe la impunidad del hogar privado. Cada resolución ar-

chivada alimenta la Soberanía Informativa del sindicato, permitiendo evaluar la eficacia del sistema de justicia y elevar quejas internacionales si el Estado falla en su deber de protección. Este manual se convierte así en el mapa táctico para la erradicación definitiva de la violencia, donde la emoción del empoderamiento se une al rigor de la prueba para transformar la realidad de miles de trabajadoras del hogar en el país.

#### e. DIRECTORIO DE RESPUESTA TÉCNICA 2026: RUTA DE JUSTICIA Y PROTECCIÓN

Este directorio clasifica las instituciones según el tipo de ayuda técnica que brindan a la trabajadora del hogar, incluidas en este manual:

- **Unidades de Violencia de Género (Fiscalía):** Para denunciar delitos penales (Golpes, Acoso Sexual, Odio/Racismo).
- **Juntas de Protección de Derechos (Municipios):** Para obtener medidas de protección urgentes (Boletas de auxilio, salida del agresor).
- **Defensoría Pública:** Para obtener patrocinio legal (abogado) gratuito si la trabajadora no tiene recursos.

#### f. ZONA CENTRO - QUITO (PICHINCHA)

INSTITUCIÓN	COMPETENCIA TÉCNICA	UBICACIÓN / CONTACTO
<b>Fiscalía de Género 1</b>	Denuncias por Delitos Sexuales y Odio.	Av. Patria y 9 de Octubre (Edif. Patria).
<b>Unidad de Flagrancia</b>	Casos urgentes (dentro de las 24h del hecho).	Av. Patria y Av. 10 de Agosto.
<b>Junta de Protección (Eugenio Espejo)</b>	Medidas de protección administrativas.	Valladares y Av. 10 de Agosto.
<b>Defensoría Pública Provincial</b>	Abogados gratis para temas laborales y penales.	Av. Amazonas y República (Edif. Las Cámaras).

#### g. ZONA LITORAL - GUAYAQUIL (GUAYAS)

INSTITUCIÓN	COMPETENCIA TÉCNICA	UBICACIÓN / CONTACTO
<b>Unidad Judicial de Violencia</b>	Denuncias penales y medidas de protección.	Florida Norte (Km 8.5 Vía a Daule).
<b>Fiscalía del Guayas (Merced)</b>	Denuncias por Explotación Laboral y Odio.	Av. General Córdova y Víctor Manuel Rendón.
<b>Junta Cantonal de Protección</b>	Auxilio inmediato y boletas de alejamiento.	Cdla. Atarazana (Frente al Hospital de Niños).
<b>Defensoría Pública (P. Icaza)</b>	Patrocinio legal gratuito para TRH.	P. Icaza 203 y Pedro Carbo.

#### h. ZONA SUR - CUENCA (AZUAY)

INSTITUCIÓN	COMPETENCIA TÉCNICA	UBICACIÓN / CONTACTO
<b>Fiscalía de Azuay</b>	Investigación de delitos de discriminación.	Av. Paucarbamba y Manuel J. Calle.

INSTITUCIÓN	COMPETENCIA TÉCNICA	UBICACIÓN / CONTACTO
<b>Unidad Judicial de Familia/Violencia</b>	Medidas de protección y juicios de alimentos.	Calle José Alvear y Tadeo Torres.
<b>Junta Cantonal de Protección</b>	Protección administrativa inmediata.	Av. 12 de Abril y Unidad Nacional.
<b>Defensoría Pública Azuay</b>	Asistencia legal gratuita para líderes.	Av. Solano y Tadeo Torres.

#### i. ZONA SIERRA CENTRO - RIOBAMBA (CHIMBORAZO)

INSTITUCIÓN	COMPETENCIA TÉCNICA	UBICACIÓN / CONTACTO
<b>Fiscalía de Chimborazo</b>	Denuncias de Acoso y Discriminación Racial.	Av. 9 de Octubre y Duchicela.
<b>Junta Cantonal de Protección</b>	Protección inmediata para TRH migrantes.	Calle Veloz y Juan Larrea.
<b>Defensoría Pública</b>	Abogados para defensa de derechos laborales.	Calle Primera Constituyente y Espejo.

#### j. LÍNEAS NACIONALES DE EMERGENCIA (24 HORAS)

En caso de que el riesgo sea de **ALERTA ROJA (Peligro de vida o encierro)**, la promotora debe activar primero las líneas de auxilio inmediato antes de acudir a las oficinas:

- **ECU 911:** Para pedir auxilio policial inmediato y extracción segura de la vivienda.
- **Línea 1800-DELITO (Opción 4):** Para reportar casos de trata de personas o explotación laboral severa.
- **Línea 151 (Ministerio del Trabajo):** Para denuncias sobre vulneración de derechos laborales y acoso.

#### k. EL USO TÉCNICO DEL DIRECTORIO

Este directorio no es solo una lista de direcciones; es el **Mapa de Operaciones** de la UNTHA. La líderesa debe verificar trimestralmente si los contactos siguen vigentes y registrar el nombre de los funcionarios que han dado una “buena atención técnica”. Si en una zona específica (por ejemplo, Guayaquil) detectamos que la Junta Cantonal no está emitiendo medidas de protección para TRH, ese dato se eleva al Módulo IV de Incidencia para presentar una queja formal ante el Consejo de la Judicatura. Tener el directorio actualizado es la garantía de que el sindicato siempre sabe a dónde ir para que ninguna compañera camine sola hacia la justicia.



## MÓDULO IV – INCIDENCIA Y TRANSFORMACIÓN POLITICA.

# 12

El paso de la defensa de casos individuales a la Incidencia Política requiere transformar el testimonio en un argumento técnico irrefutable ante el Estado. En las mesas de diálogo con el Ministerio del Trabajo o la Asamblea Nacional, la emotividad debe ser el marco, pero el centro debe ser el dato duro y la normativa. Un argumento técnico sólido se construye articulando tres elementos: la normativa internacional del Convenio 190 - OIT, la evidencia estadística propia del sindicato y el análisis de impacto socioeconómico. Esta tríada impide que los tomadores de decisión ignoren las demandas de la UNTHA calificándolas de “pedidos informales” o simples quejas. Al presentar propuestas con este rigor, la organización obliga a la autoridad a responder con soluciones técnicas y cronogramas de cumplimiento, elevando el estatus del sindicato a una autoridad técnica en el mundo del trabajo.

La estructuración del “Dato Político” es la herramienta fundamental para visibilizar las brechas que el sistema oficial no detecta por falta de una mirada de violencias cruzadas. Basándose en estudios específicos realizados, la lideresa presenta cifras precisas: en lugar de generalizar sobre el maltrato, el argumento técnico señala que el 70% de las denuncias de acoso ambiental provienen de trabajadoras afroecuatorianas. Esta precisión técnica revela patrones de racismo estructural que exigen protocolos de inspección diferenciados y urgentes. Además, el manual instruye en la Citación Normativa Estratégica, invocando el principio de “Debida Diligencia” del C190 - OIT para responsabilizar al Estado por la falta de entornos seguros en los hogares. Si no existen mecanismos operativos para fiscalizar el ámbito privado, el Estado ecuatoriano incurre en un incumplimiento de tratados que puede derivar en sanciones internacionales.

El manual detalla la técnica del “Análisis de Brechas de Implementación”, donde las lideresas comparan la normativa vigente con la práctica diaria de exclusión. Un componente esencial de esta incidencia es la cuantificación del costo del acoso, argumentando ante las carteras de economía que la violencia laboral genera gastos masivos en salud pública y precariza el consumo de las familias. Presentar la erradicación del acoso como una “inversión en sostenibilidad social” permite ganar aliados estratégicos en sectores que usualmente ignoran los derechos laborales. Técnicamente, se demuestra

que una política de prevención que no sea interseccional es, por definición, inconstitucional al dejar atrás a compañeras migrantes, adultas mayores o de la diversidad sexual. La incidencia técnica asegura que el diseño de la política pública responda a la complejidad real de las vidas de quienes cuidan en el Ecuador.

Para el manejo de mesas de negociación de alto nivel, el protocolo exige la entrega de un “Dossier de incidencia” que contenga el resumen ejecutivo, estadísticas propias y propuestas de reforma prioritarias. La instrucción técnica para la lideresa es mantener el control de la agenda, evitando que la autoridad desvíe el tema hacia asistencialismos secundarios. Asimismo, la soberanía narrativa se ejerce ante la prensa mediante datos, normativas y conceptos clave que educan a la opinión pública sobre conceptos como el “mundo del trabajo expandido”. Al elevar el nivel del discurso mediático, la UNTHA genera una presión social informada que respalda las demandas técnicas del sindicato. La comunicación de datos complejos de forma sencilla, pero rigurosa, es lo que permite que el mensaje de las trabajadoras penetre en los espacios donde se decide el presupuesto y la legislación laboral del país.

Finalmente, la vigilancia de la debida diligencia legislativa prepara a las lideresas para participar en las comisiones de la Asamblea Nacional bajo el principio de “No regresividad de derechos”. La técnica consiste en realizar análisis comparados de las propuestas de ley frente a los estándares internacionales del C190 - OIT, denunciando cualquier intento de precarización bajo el pretexto de “flexibilidad”. El argumento técnico es, en última instancia, estrategias clave de incidencia; permite que la UNTHA deje de ser vista como una asociación de ayuda para ser reconocida como una organización sindical con liderazgo técnico. Al cerrar este bloque, la organización garantiza que la implementación del Convenio 190 - OITen Ecuador tenga el sello de las propias trabajadoras. La incidencia técnica es el puente final que transforma el registro de un insulto en la cocina en una reforma legal que protege a miles de mujeres en todo el territorio nacional.

## I. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERSECCIONAL Y VOCERÍA

La estrategia de comunicación interseccional de la UNTHA tiene como objetivo posicionar la agenda sindical en la opinión pública, alejándose de la narrativa de victimización para priorizar la sujeción de derechos. Técnicamente, la comunicación de incidencia debe enfatizar la profesionalidad del sector y la responsabilidad legal del Estado bajo el Convenio 190 -OIT. Para lograrlo, las lideresas deben dominar el “Mensaje de Poder”, que estructura la vocería en tres ejes: el Problema Técnico (la brecha de derechos), la Evidencia (el dato estadístico del Módulo II) y la Solución Política (la demanda específica). Este rigor asegura que, ante la prensa, la vocera retorne siempre a la propuesta técnica de la organización, evitando distracciones emocionales que diluyan el mensaje de incidencia y garantizando que cada entrevista sea un acto de pedagogía jurídica y política hacia la sociedad ecuatoriana.

Al compartir casos de violencia, la técnica consiste en “despersonalizar el trauma y politizar la agresión”, utilizando el testimonio no para el morbo, sino para ilustrar fallas sistémicas en instituciones como el Ministerio del Trabajo o la Fiscalía. La soberanía narrativa exige que la vocería sea plural e interseccional, alternando las voces de compañeras afro, indígenas, migrantes y adultas mayores según el tema de la agenda. Esto demuestra técnicamente que la UNTHA representa la diversidad del país y que cada vocera está capacitada para citar marcos legales específicos, como la Ley de Movilidad Humana o el COIP. De esta forma, el relato individual se transforma en una prueba técnica de la necesidad de reforma institucional, obligando a los medios a tratar el trabajo del hogar con la seriedad que merece una labor profesional que sostiene la economía y la vida en el Ecuador.

La UNTHA debe actuar ante los periodistas como una “fuente de información experta”, organizando talleres y entregando glosarios que corrijan el uso de términos peyorativos como “empleadita”, los cuales influyen negativamente en la percepción jurídica de la labor. Nuestra estrategia también llega al mundo digital. En las redes sociales, el éxito no se mide por la can-

tividad de ‘me gusta’, sino por lograr que nuestro mensaje impacte a los funcionarios y organismos internacionales. Para esto, usamos una identificación técnica de derechos humanos, señalando con precisión cada violación para que las autoridades no puedan ignorar nuestras demandas. En casos de crisis comunicacional o ataques de sectores empleadores, el protocolo dicta una respuesta técnica inmediata: no se responde al insulto con emoción, sino con la ley y datos sobre cómo la formalización reduce litigios. La racionalidad técnica es la mejor defensa ante ataques ideológicos, posicionando al sindicato como un actor serio, capaz de debatir con fundamentos legales y estadísticos en cualquier plataforma.

Finalmente, la comunicación técnica se convierte en un “Semáforo de debida diligencia” público que califica el desempeño de las instituciones frente a casos específicos de violencia o acoso. Al visibilizar la ineficiencia institucional con datos, se genera una presión reputacional que fuerza a los funcionarios a rectificar sus procedimientos internos para cumplir con el estándar internacional del C190 - OIT. La meta es insertar el discurso sindical dentro del discurso oficial del Estado, logrando una validación masiva de los derechos de las TRH. Al cerrar este bloque, la lideresa entiende que la comunicación es el amplificador de la justicia; dominar esta estrategia permite que el trabajo de este manual se traduzca en un cambio cultural profundo, con respeto y seriedad técnica en todo el territorio nacional.

### **m. CONSTRUCCIÓN DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y REDES DE APOYO**

La construcción de alianzas estratégicas se define como el proceso técnico de articulación con actores externos para fortalecer la posición negociadora de la organización ante el Estado y los empleadores. Para la UNTHA, la incidencia política no puede sostenerse de forma aislada; requiere de un ecosistema de aliados que aporten legitimidad técnica, recursos legales y un respaldo social masivo que rompa el aislamiento del hogar privado. El manual establece que una alianza estratégica no es una simple adhesión, sino un acuerdo de colaboración basado en objetivos medibles y responsabilidades compartidas. Bajo la mirada de las violencias cruzadas, cada actor aliado aporta una competencia específica para la implementación efectiva del Convenio 190 - OIT, creando un blindaje que protege a la trabajadora desde distintos frentes. La meta es que, cuando el sindicato presente una demanda, esta cuente con el respaldo de una estructura científica, legal y social que impida que los tomadores de decisión ignoren o minimicen la voz de quienes sostienen la vida.

El primer eje de este tejido es el vínculo con la academia y centros de investigación, cuya función técnica es aportar con estudios y datos recolectado en el territorio. Al colaborar con universidades, la UNTHA somete sus registros del Módulo II a análisis estadísticos complejos y estudios de impacto socioeconómico que demuestran el valor real del cuidado. Esta alianza permite que, en las mesas de diálogo con el Ministerio del Trabajo, la organización presente informes conjuntos que tienen el peso de la autoridad académica, dificultando que el Estado desestime las denuncias por considerarlas percepciones subjetivas. Paralelamente, la articulación con el Movimiento Feminista permite fortalecer la incidencia en torno a la agenda de las trabajadoras remuneradas del hogar dentro de las demandas generales de la economía del cuidado. Técnicamente, esta unión multiplica la capacidad de movilización y asegura que el enfoque interseccional sea respaldado por expertas en género, fortaleciendo el argumento jurídico y político ante las Unidades de Violencia de la Fiscalía y los juzgados laborales.

La red de apoyo con organizaciones de derechos humanos y movilidad humana es vital para atender con rigor los casos de las compañeras migrantes y refugiadas que enfrentan riesgos extremos. La UNTHA debe establecer protocolos de derivación técnica con entidades especializadas como CARE o HIAS, asegurando que, mientras el sindicato maneja la defensa laboral, la organización aliada gestione el estatus migratorio. Esta “Ruta de Atención Interagencial” garantiza que la socia reciba una protección integral 360° sin duplicidad de esfuerzos, protegiendo su derecho a la no devolución y su integridad física. Además, la alianza con el Sindicalismo Tradicional y Global, a través de centrales como la CONLATRAHO, FITH, permite acceder a mecanismos de queja ante la OIT y a

fondos de cooperación internacional. La solidaridad de clase se traduce aquí en una presión técnica donde sindicatos de otros sectores exigen a sus miembros, en su calidad de empleadores, el respeto absoluto a los derechos de las trabajadoras.

Un punto estratégico es la relación técnica con el sector privado responsable, buscando identificar asociaciones de empleadores que promuevan la ética y la responsabilidad social en el ámbito doméstico. Técnicamente, se busca la creación de “Sellos de trabajo digno” y manuales de buenas prácticas que el sector privado pueda adoptar voluntariamente para diferenciarse de los empleadores abusivos. Incidir desde la colaboración con empleadores éticos genera una presión de mercado que desplaza y señala a quienes persisten en la informalidad y el maltrato, convirtiendo el cumplimiento del C190 – OIT en un estándar de prestigio social. Por otro lado, la coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados (**GAD**) lleva la incidencia técnica a los municipios a través de los Consejos Cantonales de Protección de Derechos. Al aliarse con los GAD, la UNTHA asegura que las juntas de protección locales cuenten con presupuesto y personal capacitado en enfoque interseccional, garantizando que el auxilio llegue incluso a los barrios más periféricos y zonas rurales.

La sostenibilidad a largo plazo de la soberanía de derechos depende de la participación activa en la Mesa de Cooperación Internacional, donde la UNTHA debe posicionarse como un actor técnico elegible. Esto requiere que el sindicato mantenga una gestión administrativa transparente y reportes de resultados rigurosos ante organismos como la OIT o ONU Mujeres, permitiendo financiar proyectos críticos como centros de formación. Sin embargo, se incluye la técnica de la vigilancia de alianzas para verificar que los aliados compartan el enfoque antirracista y de clase del sindicato. La autonomía de la UNTHA es innegociable; se deben evitar alianzas que busquen instrumentalizar a las trabajadoras o que mantengan posturas paternalistas que contradigan el empoderamiento técnico que este manual ha sembrado en cada página.

Finalmente, las alianzas son el tejido de la fuerza colectiva que transforma la vulnerabilidad individual en poder político organizado y profesional. Al cerrar este bloque, la lideresa de la UNTHA entiende que su poder se multiplica exponencialmente cuando sabe con quién caminar y cómo utilizar el conocimiento de otros para blindar los derechos de sus lideresas. Dominar la construcción de estas redes estratégicas permite que el manual sea una realidad viva en cada rincón de la sociedad ecuatoriana, desde el despacho de un fiscal hasta la cocina de un hogar. La red de apoyo es lo que garantiza que, cuando una trabajadora del hogar levante la voz para denunciar una injusticia, haya toda una estructura científica y legal respaldando su palabra. La lucha por el trabajo digno deja de ser una batalla solitaria para convertirse en un mandato social ineludible, donde la unión técnica y política de las trabajadoras es la garantía definitiva de que nunca más caminarán solas.

Con esta visión sindical, la UNTHA cierra su proceso de formación, lista para implementar el Convenio 190- OIT con el rigor que sector trabajo remunerado del hogar lo requiere. La soberanía de derechos ha sido sembrada; ahora, a través de estas alianzas y el registro técnico de cada caso, cosecharemos la dignidad que por siglos se nos ha negado. El manual es ahora el mapa, la ficha es la prueba, el semáforo es la guía y la alianza una acción colectiva.

## **n. CALENDARIO DE INCIDENCIA 2026 Y HITOS ESTRATÉGICOS**

El calendario de incidencia es la herramienta técnica de planificación temporal que permite a la UNTHA pasar de la protesta reactiva a la propuesta oportuna y estratégica. En el diseño de políticas públicas, el “cuándo” es tan determinante como el “qué”, por lo que este instrumento sincroniza los hallazgos del registro de casos con la agenda legislativa y los ciclos de organismos internacionales. Al alinear la evidencia con los momentos de mayor apertura política, se asegura que las demandas lleguen a los tomadores de decisión con un respaldo técnico irrefutable. Esta sincronización impide que el esfuerzo de las bases se diluya, transformando cada dato de violencia recolectado en un insumo de presión institucional justo cuando el Estado ecuatoriano se dispone a evaluar sus presupuestos o reformar sus leyes laborales.

La planificación por trimestres técnicos organiza el año en fases operativas para maximizar el impacto del sindicato. El primer trimestre (Q1) se enfoca en la sistematización de datos anuales para identificar brechas de cumplimiento del Convenio 190, mientras que el segundo (Q2) prioriza el posicionamiento de la agenda de cuidados en el presupuesto estatal. Durante el tercer trimestre (Q3), la organización intensifica la vigilancia de reformas en la Asamblea Nacional y el cabildeo directo. Finalmente, el cuarto trimestre (Q4) se dedica a la rendición de cuentas institucional y la proyección de la agenda para 2027. Esta estructura permite una gestión profesional del capital político, asegurando que la UNTHA mantenga una presencia técnica constante y no solo reactiva ante las crisis, fortaleciendo su rol como autoridad en el mundo del trabajo.

Se establece el protocolo para los hitos simbólicos de alta incidencia, donde fechas como el 30 de marzo o el 16 de junio dejan de ser simples celebraciones para convertirse en momentos de entrega técnica de resultados. El manual exige que en estas fechas se presenten públicamente los “Boletines de Vigilancia del C190”, utilizando la atención mediática para forzar pronunciamientos oficiales del Ministerio del Trabajo. Técnicamente, esto se sincroniza con el Ciclo Legislativo de la Asamblea Nacional, planificando jornadas de cabildeo dos semanas antes de votaciones clave sobre el Código del Trabajo. Al entregar datos reales sobre el impacto del acoso y la discriminación justo antes de que los asambleístas decidan, la UNTHA asegura que sus propuestas técnicas estén sobre el escritorio de quienes tienen el poder de legislar.

El hito de la “Debida Diligencia Internacional” marca octubre de 2026 como el mes crítico para el envío de reportes a la OIT y la ONU. El calendario técnico prevé que la recolección de pruebas y testimonios finalice en agosto, permitiendo dos meses para la validación académica y la traducción técnica de los hallazgos. Esta planificación garantiza que los informes de la UNTHA cumplan con los estándares internacionales de forma y fondo, logrando que Ecuador sea evaluado con datos actualizados de las bases y no solo con la versión oficial. Este proceso de “Reporte Sombra” es vital para la incidencia global, ya que eleva la visibilidad de las violencias cruzadas —raza, género y migración— ante la comunidad internacional, presionando al Estado ecuatoriano a cumplir con sus compromisos ratificados.

La gestión de la “Incidencia de ventana de oportunidad” permite que el calendario sea flexible ante eventos no planificados, como crisis políticas o casos de violencia de alta connotación. El manual instruye sobre el “Protocolo de respuesta rápida”, teniendo borradores de política pública listos para ser presentados cuando la atención nacional se centre en el sector. Al mismo tiempo, se coordina con el calendario de las alianzas feministas y de derechos humanos (8M y 25N) para que la erradicación del acoso laboral racializado sea un eje transversal en las marchas masivas. Esta estrategia potencia la voz de la UNTHA dentro de una red de apoyo extensa, optimizando la visibilidad de las demandas específicas del trabajo del hogar sin competir por espacios, sino sumando fuerza técnica a la movilización social.

El manual incluye el hito de la rendición de cuentas social en diciembre, donde se realiza una asamblea nacional para evaluar los logros. Se comparan los objetivos planteados en enero frente a los logros alcanzados, identificando qué instituciones fueron receptivas y cuáles mostraron resistencia técnica. Este análisis permite ajustar la estrategia para el año siguiente, optimizando el uso de los recursos del sindicato. Además, el calendario permite que cada seccional local adapte hitos según la realidad de sus municipios, como exigir ordenanzas de transporte seguro durante las festividades de la ciudad. Esta descentralización técnica asegura que la incidencia tenga raíces profundas en el territorio, donde las Juntas de Protección de Derechos operan directamente sobre la vida cotidiana de las compañeras.

Finalmente, esta planificación concluye que el calendario es el guion del éxito político. Dominar los hitos estratégicos de 2026 garantiza que cada esfuerzo, cada registro de acoso y cada argumento técnico sea utilizado en el momento exacto para romper la impunidad del hogar privado. Al cerrar este bloque, la lideresa entiende que gobernar el tiempo es gobernar la política; la implementación del Convenio 190 -OIT en Ecuador avanzará con el ritmo constante de una organización profesionalizada. El calendario es la guía sindical de un año de lucha organizada, asegurando que para finales de 2026, la dignidad del trabajo del hogar sea reconocida como un pilar inamovible de la justicia social y económica en todo el territorio nacional.



## EVALUACIÓN Y MONITOREO DE IMPACTO DE LA INCIDENCIA

# 13

La Evaluación de Impacto es el proceso técnico final que determina si la incidencia política de la UNTHA se ha traducido en una mejora real de las condiciones de vida de las trabajadoras. No basta con que una ley se apruebe o que el Convenio 190 – OIT haya sido ratificado; el éxito técnico se mide exclusivamente en la eliminación de la brecha entre la norma escrita y la práctica cotidiana en los hogares. El manual establece un sistema de monitoreo basado en indicadores de resultado y de impacto, permitiendo que la organización identifique con precisión si las instituciones del Estado cumplen su rol de garantes. El primer pilar utiliza Indicadores de Cumplimiento Institucional, evaluando técnicamente la tasa de resolución de Vistos Buenos y el tiempo de respuesta en la ruta crítica de protección. Si el promedio de días para emitir una medida de seguridad no disminuye, la incidencia en el Ministerio del Trabajo se considera insuficiente. Esta evaluación técnica impide que el sindicato celebre victorias simbólicas que carecen de fuerza operativa en el territorio, obligando a mantener la presión sobre los funcionarios.

Se establece el protocolo para la encuesta de percepción de seguridad laboral, una herramienta de educación popular que mide el impacto subjetivo de la lucha sindical cada seis meses. El indicador principal es el índice de reducción de la violencia percibida, que registra si las lideresas se sienten más capaces de poner límites a sus empleadores tras los talleres de formación. Si la estrategia de comunicación y la mirada de las violencias cruzadas son efectivas, las bases deben reportar una disminución estadística en la frecuencia de microagresiones racistas y sexistas. Además, hacemos un seguimiento del cambio en las leyes. Comparamos lo que el Gobierno escribe al final con nuestras propuestas originales de la UNTHA. Así medimos qué tanto nos escucharon. Revisar si incluyeron protecciones claras para compañeras migrantes o afroecuatorianas nos asegura que no aceptemos

leyes generales que, en la realidad, sigan dejando fuera a quienes más sufren el racismo y el machismo.

Un componente esencial es el monitoreo del impacto económico, que mide técnicamente el retorno financiero de la incidencia para las familias del sector. Indicadores como el monto global de recuperación de haberes, demuestran la utilidad material del sindicato al cuantificar el dinero recuperado mediante mediaciones, vistos buenos y juicios ganados. Si la incidencia funciona, el flujo de recursos desde los empleadores hacia las TRH por conceptos de indemnizaciones y sueldos retenidos debe mostrar una tendencia al alza constante. Asimismo, se detalla la vigilancia de la “No regresividad”, un sistema de alerta técnica ante cualquier intento de retroceso en derechos mediante decretos ejecutivos o acuerdos ministeriales que debiliten el C190 - OIT. El manual instruye sobre cómo monitorear el aumento de la informalidad como un indicador de impacto negativo, permitiendo que la UNTHA actúe como un muro técnico contra la precarización, defendiendo los avances alcanzados con el respaldo de un rigor estadístico que el Estado no pueda refutar.

Se aborda el impacto en el empoderamiento sindical, midiendo el crecimiento de la base y la calidad de la participación técnica de las lideresas territoriales. Indicadores como el número de lideresas certificadas en el uso de este manual reflejan la capacidad de autodefensa y la madurez organizativa alcanzada por la UNTHA. Una incidencia exitosa es aquella que deja a una organización más fuerte, con mayor soberanía informativa y con bases capaces de navegar autónomamente por las rutas de justicia sin depender de expertos externos. En paralelo, se realiza la Evaluación de la Incidencia Mediática, analizando el cambio en la narrativa de los medios de comunicación masivos. Se miden indicadores de tratamiento digno, observando la disminución de términos peyorativos y el aumento de entrevistas a voceras sindicales como expertas técnicas. Si el impacto es positivo, la sociedad ecuatoriana debe empezar a ver el acoso en el hogar no como un conflicto privado, sino como una violación de derechos humanos laborales sujeta a sanción pública.

Se instruye sobre la publicación del reporte anual de transparencia de derechos, un documento técnico que compila todos los indicadores de monitoreo y se entrega a la OIT y la Asamblea Nacional. Este es el acto final de soberanía informativa: el sindicato se convierte en el auditor externo del Estado, utilizando la evaluación de impacto para señalar dónde falló la política pública. Este reporte anual permite a la UNTHA identificar las instituciones que requieren una intervención más cercana en el siguiente calendario estratégico, basándose en datos de ineficiencia administrativa. La transparencia de datos asegura que la organización mantenga su independencia política, fundamentando su discurso en la realidad verificable de las trabajadoras. Al documentar tanto los éxitos como los cuellos de botella institucionales, el sindicato garantiza que la lucha por el trabajo digno sea un proceso de mejora continua, donde cada cifra reportada sea una herramienta de presión para el cumplimiento integral de la ley en el país.

Finalmente, esta página concluye que la evaluación es la brújula de la lucha permanente y el cierre del ciclo de justicia laboral iniciado en la primera página. Al dominar el monitoreo de impacto, la lideresa de la UNTHA entiende que su trabajo no termina con la denuncia exitosa, sino con la verificación estadística del cambio social y cultural. Dominar estos indicadores garantiza que el esfuerzo organizativo sea eficiente, inteligente y verdaderamente transformador para los miles de mujeres que cuidan en el Ecuador. El manual se consolida, así como un ciclo completo y profesional: desde la identificación sutil del acoso racista hasta la medición científica de su erradicación definitiva. Con esta brújula técnica en la mano, la UNTHA asegura que el Convenio 190 - OIT sea, por fin, una realidad vivida y palpable en del mundo del trabajo doméstico.

## **o. FICHA DE MONITOREO SEMESTRAL: MIDIENDO NUESTROS TRIUNFOS**

La ficha de monitoreo semestral es el termómetro que mide el éxito de la UNTHA en el territorio y debe aplicarse cada seis meses a las lideresas activas. El primer bloque se enfoca en los indicadores de respuesta estatal, donde registramos si los casos denunciados avanzaron o se estancaron en las instituciones. Anotamos cuántas compañeras lograron una medida de protección en menos de 48 horas y cuántas recibieron su liquidación completa tras una mediación. Este dato técnico es el que usamos para el diálogo con el Ministerio del Trabajo cuando las cifras de justicia son bajas. Al llenar esta sección, la lideresa deja de ver casos aislados para ver el mapa completo de la eficiencia del Estado. Una justicia lenta no es justicia, y esta ficha nos permite probarlo con números irrefutables ante la opinión pública y la OIT.

El segundo bloque evalúa el índice de seguridad percibida, mediante preguntas sencillas que miden el miedo y la confianza de las compañeras en su lugar de trabajo. preguntamos si, tras los talleres del manual, la socia se siente más segura para decir “no” a las horas extras no pagadas o para frenar un comentario racista. también registramos si han notado un cambio de actitud en sus empleadores debido a la difusión del convenio 190 en los medios. este indicador subjetivo es fundamental, porque el éxito de la UNTHA no solo se mide en sentencias, sino en la tranquilidad de las mujeres dentro de las casas. Si el índice de miedo baja, nuestra estrategia de comunicación está funcionando. La soberanía de derechos empieza en la mente y el corazón de cada trabajadora, y esta ficha captura ese despertar político.

El tercer bloque se dedica al monitoreo de la recuperación económica, sumando dólar por dólar el dinero que el sindicato ha ayudado a recuperar para las familias. aquí registramos montos por sueldos retenidos, décimos no pagados e indemnizaciones por despido injustificado o acoso. Este dato es nuestro “indicador de victoria material”: demuestra que estar organizada en la UNTHA tiene un beneficio directo en la economía del hogar. Al final del semestre, sumamos todas las recuperaciones para presentar un informe de impacto económico que deje mudos a quienes dicen que el sindicato no sirve para nada. Cada centavo recuperado es un acto de justicia frente a la explotación histórica del sector. La ficha transforma el esfuerzo legal en una cifra de dignidad económica que fortalece el orgullo de pertenencia a nuestra organización sindical.

El cuarto bloque analiza la calidad de la atención institucional, donde la socia califica el trato recibido por inspectores, fiscales o jueces. registramos si hubo insultos, burlas o si se ignoró la mirada de las violencias cruzadas durante el proceso. Este “semáforo de funcionarios” nos permite identificar con nombre y apellido a quienes revictimizan a nuestras compañeras. Con esta información técnica, la directiva de la UNTHA puede solicitar reuniones de alto nivel para exigir la remoción o capacitación de personal negligente. No permitiremos que el Estado nos maltrate dos veces: una por omisión y otra por mala atención. La ficha de monitoreo es nuestro libro de quejas contra el sistema, asegurando que la ruta de justicia sea realmente un camino de respeto y no un laberinto de humillaciones adicionales.

El quinto bloque mide el crecimiento y fortalecimiento de la base, contando cuántas nuevas compañeras se han sumado y cuántas han completado la formación técnica del manual. registramos el número de fichas de registro llenas correctamente y la cantidad de lideresas que ya saben navegar solas por las rutas de protección. Este indicador de capacidad instalada nos dice qué tan fuerte es nuestra defensa autónoma frente al poder patronal. Una organización que aprende es una organización que no muere. Al ver que cada vez somos más mujeres capacitadas, el miedo del empleador aumenta y el respeto hacia el sindicato se consolida. Este bloque cierra la ficha recordándonos que nuestra mayor victoria es la unidad organizada. La evaluación de impacto termina donde empezó: en la fuerza de las trabajadoras del hogar que hoy saben gobernar su presente.



## RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN TERRITORIAL

# 14

La implementación de este manual bajo el modelo de educación popular exige que el conocimiento no se transmita de forma vertical, sino que se construya colectivamente en el territorio. Las facilitadoras deben comprender que el aula es el sindicato y el texto es un pretexto para la reflexión política profunda sobre las condiciones de vida. Se recomienda iniciar cada sesión con una pregunta generadora que vincule el contenido técnico con la realidad inmediata de las casas, asegurando que la teoría del Convenio 190 – OIT sea interpretada desde el cuerpo y la experiencia de la trabajadora. Esta apropiación profunda de la norma permite que las lideresas no solo memoricen artículos, sino que reconozcan su derecho a un entorno laboral libre de violencia como una realidad tangible. Los círculos de soberanía jurídica deben constituirse como espacios de confianza donde la confidencialidad sea el eje rector de cada jornada de aprendizaje. En estos círculos, el análisis de cada página debe acompañarse de una “traducción” a lenguajes locales y culturales, considerando la diversidad étnica y lingüística de nuestras compañeras. La metodología vivencial busca que la trabajadora pase de la percepción individual del maltrato a la identificación técnica de la infracción legal, utilizando las miradas interseccionales para desnaturalizar violencias históricas. Al nombrar el acoso racial o el sexismo como faltas tipificadas, el sindicato rompe el hechizo de la servidumbre y construye una identidad profesional digna y técnicamente respaldada por la ley.

La simulación casuística debe ser el corazón de los talleres prácticos, permitiendo que las lideresas pierdan el miedo a la institucionalidad mediante el ensayo constante de sus derechos. Se recomienda organizar representaciones de roles (role-playing) donde una socia actúe como Inspectora de Trabajo, otra como empleadora y una tercera como la trabajadora empoderada. Este ejercicio de “ensayo y error” permite identificar debilidades en el relato y fortalecer la argumentación jurídica antes de enfrentar una audiencia real en el Ministerio. El entrenamiento en el llenado de la Ficha de Registro debe ser exhaustivo; no se trata de

marcar casillas, sino de entender la relevancia probatoria de cada dato para la fiscalía. Las facilitadoras deben guiar a las lideresas en la redacción cronológica de los hechos, priorizando la descripción de conductas que encajen en los tipos penales o administrativos. Una ficha bien llenada en la sede sindical es la base de un expediente invencible, reduciendo significativamente las posibilidades de que la denuncia sea desestimada por falta de claridad o sustento técnico-legal durante el proceso.

La metodología de cascada técnica para la descentralización del conocimiento que las lideresas nacionales acompañen periódicamente a las lideresas locales fortaleciendo la transmisión de los conceptos de derecho fácil de manera correcta. Se recomienda el uso de “guías de réplica” simplificadas que acompañen al documento principal, asegurando que el mensaje técnico no se degrade a medida que se aleja de la fuente original. Para romper el aislamiento geográfico, la UNTHA debe desplegar unidades móviles de capacitación que lleguen con la información a los sectores más periféricos. La metodología de campo exige flexibilidad de horarios, adaptándose a los breves momentos de descanso o salida de las compañeras que trabajan puertas adentro. Llevar el conocimiento al territorio es un acto político de rescate que fortalece acción colectiva sindical.

La integración de herramientas digitales debe ser abordada con un enfoque de seguridad proactiva para proteger la evidencia recolectada en el mundo del trabajo. Las trabajadoras deben aprender a utilizar aplicaciones de almacenamiento en la nube que permitan subir fotos y audios de forma instantánea, evitando que el empleador borre pruebas si confisca el equipo. La metodología de estos talleres debe ser “manos a la obra”, donde cada socia configure su dispositivo, aprenda a crear carpetas encriptadas y entienda la importancia técnica de los metadatos. El celular debe ser resignificado como una “caja negra” de evidencia laboral inalterable, una herramienta de defensa técnica y no solo de comunicación personal o redes sociales. Los talleres de ciberseguridad deben enseñar a identificar software de vigilancia ilegal y a manejar contraseñas seguras para proteger la soberanía digital de la socia. Una trabajadora que domina su tecnología es menos vulnerable al acoso telemático y tiene mayor capacidad para documentar vulneraciones en tiempo real, garantizando que el agresor no pueda ocultar sus rastros.

La creación del consejo de vigilancia de la ruta garantiza que la organización aprenda de sus propios aciertos y errores institucionales mediante el seguimiento de casos. Este consejo debe sistematizar las respuestas recibidas en cada cantón, creando un “ranking de cumplimiento” que identifique qué fiscalías o juntas de protección están fallando sistemáticamente. Las reuniones mensuales del consejo deben producir “boletines de alerta institucional” que sirvan de insumo técnico para las mesas de diálogo con el gobierno nacional o local. De esta forma, la experiencia de dolor de una sola trabajadora se convierte en una demanda técnica colectiva, forzando reformas en los protocolos de atención estatal. El monitoreo constante permite detectar fallas como el racismo judicial o la falta de intérpretes, asegurando que la ruta de justicia sea realmente accesible para todas las mujeres. El enfoque de cuidado colectivo debe ser una política transversal, institucionalizando espacios de descarga para las lideresas que sufren trauma vicario al acompañar casos graves de violencia física o sexual.

La validación comunitaria del dato es lo que otorga legitimidad ética y política a las estadísticas de la UNTHA ante la prensa y los organismos internacionales. Antes de publicar cualquier informe, las lideresas deben presentar los hallazgos a las bases para que estas se reconozcan en las cifras y validen la realidad descrita. Esta metodología previene la “fetichización del dato” y asegura que la información sea propiedad intelectual colectiva de todas las lideresas, fortaleciendo el sentido de pertenencia al sindicato. El rostro humano de la estadística se construye en la asamblea, donde los números se conectan con las historias de vida, permitiendo corregir sesgos o aportar matices territoriales. Esta práctica garantiza que la incidencia de la UNTHA sea auténtica y represente fielmente la diversidad de realidades que componen el complejo mundo del trabajo doméstico. La naturaleza iterativa de la metodología reconoce que la rea-

lidad jurídica es cambiante, por lo que el manual debe actualizarse anualmente según las nuevas sentencias judiciales y modalidades de acoso detectadas.

La soberanía técnica implica que la UNTHA sea la autora de su propio camino pedagógico, valorando el saber de la base tanto como el de la asesoría experta. Es fundamental establecer un sistema de incentivos para la capacitación, otorgando certificaciones internas a quienes completen los módulos. Esta metodología eleva el estatus de la socia y funciona como un respaldo de su profesionalismo ante el mercado laboral y el movimiento sindical global. La implementación debe considerar la comunicación no escrita, utilizando infografías y audios de WhatsApp para asegurar la inclusión de compañeras con baja escolaridad. Se sugiere la firma de convenios con consultorios jurídicos universitarios para que la UNTHA realice el registro inicial y la academia asuma el patrocinio legal bajo vigilancia sindical. Como paso final, estableceremos un día de visibilidad interseccional. en esta jornada masiva, usaremos el poder de la prensa para exponer las barreras que el sistema nos impone por ser mujeres diversas. No permitiremos que nuestra realidad siga oculta; señalaremos públicamente los puntos donde el Estado y los empleadores fallan, posicionando la agenda de la UNTHA en el centro del debate nacional.



# 15 GLOSARIO TÉCNICO-JURÍDICO E INTERSECCIONAL

- **Acoso Laboral Ambiental:** Conductas sutiles que degradan el entorno de trabajo y afectan la salud mental. Incluye la segregación de vajilla, prohibición de uso de ascensores principales o espacios diferenciados por raza o clase. Es una violencia “invisible” que el C190 obliga a sancionar.
- **Convenio 190 (OIT):** Primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Es la herramienta jurídica más potente de la UNTHA porque incluye la violencia de género y el acoso por parte de terceros.
- **Debida Diligencia:** Obligación legal del Estado y de los empleadores de actuar de forma proactiva para prevenir, investigar y sancionar el acoso. Si un empleador sabe que un familiar maltrata a la trabajadora y no hace nada, incumple la debida diligencia.
- **Desconexión Digital:** Derecho de la trabajadora a no atender pedidos laborales (WhatsApp, llamadas, correos) fuera de su jornada. Su vulneración sistemática se considera una forma de acoso y control abusivo que afecta la salud física y emocional.
- **Interseccionalidad (Violencias Cruzadas):** Lente analítica para entender cómo se suman y potencian las discriminaciones por género, raza, clase y estatus migratorio. Permite ver que una trabajadora migrante y afro enfrenta barreras que una trabajadora local no tiene.
- **Mundo del Trabajo Expandido:** Jurisdicción del C190 que protege a la trabajadora no solo en la casa del empleador, sino en trayectos, alojamientos proporcionados por el patrón, capacitaciones y todas las comunicaciones digitales relacionadas con el empleo.
- **Revictimización:** Maltrato institucional que ocurre cuando un funcionario (juez, fiscal, inspector) duda del testimonio de la trabajadora, pide pruebas innecesarias, utiliza estereotipos de clase o culpa a la mujer por la violencia sufrida.

- **Soberanía Informativa:** Poder del sindicato de generar, poseer y gestionar sus propios datos estadísticos. Permite que la UNTHA sea la fuente oficial de su propia realidad, evitando que el Estado o los empleadores manipulen las cifras de abuso.
- **Visto Bueno:** Procedimiento administrativo ante el Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral recibiendo todas las indemnizaciones de ley (como si fuera despido intempestivo) cuando el empleador comete faltas graves como el acoso.
- **Violencia Simbólica:** Imposición de uniformes, cambios de nombre (llamarla “María” o “muchacha”) o asignación de roles de servidumbre que refuerzan la idea de inferioridad. Busca anular la identidad profesional y humana de la trabajadora.



## BIBLIOGRAFÍA

# 16

- CEOLS. (2024). *Agenda Nacional de los Trabajadores: Reformas al Código del Trabajo y Aplicación del C190*. (Documento político para el cabildeo en la Asamblea Nacional).
- CEOLS. (2023). *Manual de Libertad Sindical y Negociación Colectiva para Sectores Especializados*. (Base para defender el derecho de organización de las TRH frente a represalias patronales).
- CONLACTRAHO. (2024). *Protocolo Regional para la Exigibilidad del Convenio 190 en América Latina y el Caribe*. (Herramienta técnica para la homologación de derechos regionales).
- CONLACTRAHO. (2023). *Ruta crítica para incidir en los sistemas nacionales de cuidados a través del movimiento de trabajadoras remuneradas del hogar*.
- UNTHA & CARE Ecuador. (2025). *Protocolo de Autodefensa y Gestión de Casos de Violencia en el Trabajo del Hogar*. (Guía operativa fundamental del sindicato).
- CARE Ecuador. (2024). *Estudio sobre Violencia y Acoso en el Trabajo del Hogar en el marco del C190*. (Sustento estadístico para el “Dato Político”).
- UNTHA. (2024). *Sistematización de Experiencias de Incidencia: Del C189 al C190 en el Ecuador*. (Memoria histórica de la lucha sindical nacional).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso*. (Fuente matriz internacional para la defensa del sector).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Derechos del Trabajo y de las Personas de Atención Prioritaria*. (Base constitucional de protección).
- Código Orgánico Integral Penal (COIP). (2014). *Delitos contra la integridad sexual y delitos de odio*. (Referencia para la Ruta Judicial Penal).
- Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo. (2024). (Ley nacional de implementación del estándar C190).
- Crenshaw, Kimberlé. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*. (Fundamentación teórica de nuestra Lupa Interseccional).
- Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). (2023). *Guía para la implementación del C190 en el sector doméstico*. (Manual de estándares globales).
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2024). *Protocolos de Inspección y Resolución de Conflictos Laborales*. (Vigilancia de la Ruta Administrativa).
- ONU Mujeres. (2025). *Informe sobre la Economía del Cuidado y Protección de las Trabajadoras del Hogar*. (Datos macroeconómicos de incidencia).
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). *Sentencias sobre Derechos Laborales de las TRH*. (Jurisprudencia vinculante para la defensa legal).



**MANUAL TÉCNICO CON  
RECOMENDACIONES,  
PROCEDIMIENTOS Y LINEAMIENTOS  
PARA INCORPORAR ENFOQUES  
INTERSECCIONALES EN LAS  
AGENDAS SINDICALES**