



Agenda Regional

sobre Prevención,
Atención y Erradicación
de las Violencias,
Discriminación y
Racismo hacia las
Trabajadoras
Remuneradas
del Hogar
de América
Latina
y el Caribe

Créditos

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar- CONLACTRAHO, 2025

Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, discriminación y racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe, 2025

Coordinación CONLACTRAHO

Cleide Silva Pereira Pinto, Secretaria General de la CONLACTRAHO (Brasil); Elena Pérez García, Secretaria General Adjunta de la CONLACTRAHO y encargada de Incidencia Política del Programa ACTUEMOS (República Dominicana); Carmen Cruz Martínez, encargada de Monitoreo del Programa ACTUEMOS (Costa Rica); María de los Ángeles Ochoa Luján, Secretaria de Fiscalización de la CONLACTRAHO (Perú); María Mercedes Martínez Vado, Secretaria de Organización de la CONLACTRAHO (Nicaragua); Aida Evelyn Rosales de Ramos, Secretaria Adjunta de Organización de la CONLACTRAHO (El Salvador); Natalia Quispe Valeriano, Secretaria de Derechos Humanos de la CONLACTRAHO (Perú); Yadira Samaniego Pineda, Secretaria de Educación y Comunicación de la CONLACTRAHO (Panamá); Lenny Susana Quiroz Zambrano, Secretaria de Finanzas de la CONLACTRAHO (Ecuador); María Cornelia Valdez Valera, Secretaria Adjunta de Finanzas de la CONLACTRAHO (República Dominicana); Petra Hermillo Martínez, Secretaria de Actas y Correspondencia de la CONLACTRAHO (México); y Juana Susana Collado Zambra, Secretaria Adjunta de Actas y Archivos de la CONLACTRAHO (Chile).

Equipo técnico CONLACTRAHO

María Quesada Méndez - Coordinadora del Programa ACTUEMOS ONU Mujeres- CONLACTRAHO

Louisa Acciari- Asistente Técnica del Programa ACTUEMOS ONU Mujeres- CONLACTRAHO

Para citar este texto: Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar – CONLACTRAHO. (2026). Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe. San José: CONLACTRAHO.

Publicación disponible en:

CONLACTRAHO https://conlactraho.org/recurso_cat/publicaciones/

Diseño y diagramación: www.grupoinnovando.com

Esta publicación ha sido apoyada por el programa ACTUEMOS para poner fin a la violencia contra las mujeres, una alianza entre por ONU Mujeres y la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CONLACTRAHO y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de ONU Mujeres o de la Unión Europea.



CONLACTRAHO

Confederación Latinoamericana y del
Caribe de Trabajadoras del Hogar

Índice

Abreviaturas	4
Palabras desde el liderazgo de CONLACTRAHO	5
Mensaje Secretaría General Cleide Silva Pereira Pinto	5
Mensaje Secretaría General Adjunta Elena Pérez García	5
Presentación de nuestra Agenda Regional...	6
Una mirada integral a las realidades de las TRH en la región	7
La violencia como un problema múltiple e interseccional	11
Objetivos de nuestra agenda	14
Enfoques y principios orientadores de la agenda	15
Enfoque de derechos humanos y no discriminación	15
Enfoque de género	15
Enfoque de interseccionalidad y antirracismo	16
Principios orientadores de la agenda	16
Participación protagónica de las TRH y sus organizaciones	16
Cuidados y autocuidado como compromiso político	16
Nuestra propuesta de ejes	17
Eje 1. Fortalecimiento organizativo, político y sindical	17
Eje 2. Exigibilidad estatal frente a violencias	18
Eje 3. Mecanismos regionales de articulación, protección y seguimiento	18
Eje 4. Transformación sociocultural	18
Eje 5. Incidencia internacional	19
Estrategias de acción	19
Matriz de operativización de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y El Caribe	20
Mapeo de actores	26
Riegos en la implementación de la Agenda Regional	26
Riesgos externos	26
Riesgos internos	27
Implicaciones de la Agenda Regional para el Secretariado de CONLACTRAHO	27
¿Cuál es nuestro rol como Secretariado?	28
En gestión y ejecución	28
Comunicación	28
Referencias bibliográficas	29
Anexos	30
Glosario de términos clave	30

Abreviaturas

ARVDR-TRH: Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe.

C189: Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).

C190: Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CISS: Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

CONLACTRAHO: Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.

FITH: Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar.

MESECVI: Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OEA: Organización de los Estados Americanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

TRH: Trabajadoras Remuneradas del Hogar.



Palabras desde el liderazgo de CONLACTRAHO

Secretaria General de CONLACTRAHO, Cleide Silva Pereira Pinto

Soy Cleide, Secretaria General de la CONLACTRAHO. Para nosotras, esta Agenda Regional sobre violencia es una herramienta política y sindical fundamental.

La violencia atraviesa la vida y el trabajo de las trabajadoras del hogar: en el espacio laboral, en el hogar, en la comunidad y en las instituciones. No es un problema individual, es un problema estructural, vinculado al racismo, a la desigualdad de género y a la falta de reconocimiento de nuestro trabajo.

Esta Agenda Regional nace de la voz y de la experiencia de nuestras compañeras en América Latina y el Caribe. Su objetivo es visibilizar la violencia, fortalecer nuestra organización y exigir políticas públicas que garanticen una vida libre de violencia y un trabajo digno.

Desde la CONLACTRAHO afirmamos que:

- La violencia no es normal.
- Las trabajadoras del hogar tenemos derechos.
- Organizarnos es una forma de protección y de lucha.

Esta Agenda Regional es un compromiso colectivo para transformar nuestras realidades, fortalecer nuestro movimiento y avanzar hacia la justicia social, la igualdad y la dignidad para todas las trabajadoras del hogar.

Secretaria General Adjunta, Elena Pérez García

La creación de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, la Discriminación y el Racismo hacia las Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe representa un paso histórico hacia la justicia social y el reconocimiento pleno de sus derechos. Esta agenda surge como un compromiso colectivo para visibilizar las desigualdades estructurales que afectan a millones de mujeres trabajadoras del hogar y para impulsar políticas públicas integrales que garanticen su dignidad, seguridad y acceso a la protección laboral.

A través de este esfuerzo regional se fortalece la cooperación entre CONLACTRAHO, ONU Mujeres y la Unión Europea para promover entornos de trabajo libres de violencia y discriminación, así como mecanismos efectivos de prevención, denuncia y reparación. La agenda no solo busca transformar realidades inmediatas, sino también generar cambios culturales profundos que reconozcan el valor del trabajo doméstico y de cuidados como un pilar fundamental para el desarrollo de nuestras sociedades.

Este proceso reafirma la convicción de que una América Latina más justa e inclusiva solo es posible cuando se respetan y protegen los derechos de las trabajadoras del hogar, garantizando igualdad, respeto y oportunidades para todas.



Presentación de nuestra Agenda Regional...

Las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) somos un pilar clave pero invisibilizado que sostiene la vida cotidiana, el bienestar social y las economías de cuidado en América Latina y el Caribe. Sin embargo, constantemente estamos expuestas a violencias múltiples, persistentes y normalizadas, que se expresan en hogares, instituciones, sistemas laborales, marcos culturales y relaciones sociales atravesadas **por el racismo, el clasismo y el patriarcado**.

La **Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe** (ARVDR-TRH) surge como una herramienta política de alto nivel, elaborada desde las voces, diagnósticos y propuestas de las propias TRH para erradicar las violencias garantizando así el derecho a un trabajo decente y una vida libre de violencias. Por tanto, es una agenda construida **“desde las trabajadoras, para las trabajadoras”**. Con nuestra Agenda Regional, proponemos una estrategia de acción para el cambio multi-escalar, intersectorial e integrado, que combine el fortalecimiento de las organizaciones de base al mismo tiempo que exige medidas urgentes y cambios normativos por parte de los Estados.

La información presente en este documento ha sido recopilada del encuentro regional “Actuemos ahora contra la violencia”, celebrado en Brasilia en julio de 2025; de la Agenda Regional de Trabajo Decente/Digno para Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ARVDR-TRH) y de los 6 encuentros con representantes de trabajadoras del sector a nivel regional y subregional. Esta metodología permitió capturar las perspectivas de las lideresas y aspectos claves que deben ser incluidos en la creación de la Agenda Regional contra la Violencia hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

La Agenda comprende 5 ejes temáticos:

1. **Fortalecimiento organizativo, político y sindical;**
2. **Exigibilidad estatal frente a las violencias;**
3. **Mecanismos regionales de articulación, protección y seguimiento;**
4. **Transformación sociocultural;**
5. **Incidencia ante organismos y entes internacionales.**



Para cada uno, presentamos acciones y resultados esperados, llevando a la construcción de nuestra teoría del cambio para la atención, prevención y erradicación de las formas de violencia contra las trabajadoras del hogar. En este sentido, queremos fortalecer a las organizaciones de trabajadoras del hogar para tener más capacidad de incidencia en nivel nacional e internacional, posibilitando cambios normativos y transformaciones sociales que lleven a una mejoría de las condiciones de vida y de trabajo en el sector.

Por cierto, no hay trabajo digno mientras existan violencias, acoso y racismo.

¡ACTUEMOS YA CONTRA LA VIOLENCIA!



Una mirada integral a las realidades de las TRH en la región

En América Latina y el Caribe existen alrededor de 18 millones de personas que se dedican al trabajo remunerado del hogar (TRH) de las cuales más del 90% son mujeres, 80% racializadas (Afrodescendientes o indígenas) y el 75% trabajan en la informalidad (CEPAL, OIT, ONU Mujeres, 2020). Estas cifras evidencian que el TRH es un sector fuertemente feminizado, lo que a nivel regional se configura como un sector profundamente atravesado por desigualdades históricas de género, raza y clase.

Las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) cumplimos un rol social y económico fundamental al realizar labores esenciales de cuidado, limpieza y acompañamiento a personas adultas mayores, niñas y niños, así como otras tareas que sostienen la vida cotidiana de millones de hogares. Tal como señala la OIT (2018), somos unas de las principales proveedoras de cuidados directos e indirectos en los hogares particulares en América Latina. No obstante, persisten estructuras sociales, culturales y simbólicas que continúan asociando estas labores con una supuesta “naturaleza femenina”, lo que ha contribuido históricamente a nuestra desvalorización social y económica así como a la precarización de nuestras condiciones laborales y vulnerabilización de derechos.

Velázquez, Peña y Ruíz (2020) señalan que las TRH son uno de los grupos laborales altamente vulnerables debido a que enfrentan condiciones precarias, discriminación y violencias. En contraste con lo anterior, en el marco de los encuentros realizados con TRH durante el 2025 para la construcción de dicha Agenda Regional, se identificaron patrones regionales que muestran cómo la vulnerabilización y desvalorización se expresan en la falta de acceso a seguridad social, salarios por debajo del mínimo, inexistencia de contratos formales, jornadas excesivas y altos niveles de violencia laboral, psicológica, digital y simbólica.

Desde una perspectiva histórica, muchas de estas condiciones tienen raíces en sistemas coloniales, jerarquías raciales y estructuras patriarcales que se han reproducido durante generaciones. En Brasil, por ejemplo, las trabajadoras del hogar son mayoritariamente mujeres negras, lo que refleja una continuidad de desigualdades estructurales y prácticas de servidumbre heredadas. En países como Perú, Ecuador y Bolivia, el trabajo remunerado del hogar también está fuertemente asociado a mujeres indígenas y rurales que migran hacia centros urbanos. La combinación de discriminación étnica, desigualdad socioeconómica y falta de acceso a oportunidades laborales formales genera un círculo de vulnerabilidad sostenido.

Las condiciones de violencia que enfrentamos las TRH deben entenderse desde dos aristas que están interrelacionadas entre sí. La primera se vincula con la ejecución de conductas agresivas contra la trabajadora del hogar que pueden expresarse de forma física, verbal, emocional, económico, sexual, etc. y son ejercidas principalmente por las personas empleadoras. La segunda arista responde a causas estructurales o sistematizadas derivadas de la falta de protección legal, compromiso del Estado, cumplimiento de legislación hacia los derechos de las TRH lo que origina sin duda condiciones de discriminación, desigualdad, largas jornadas laborales, trabajo sin contrato, etc. Cabe destacar que en la práctica estas aristas no son excluyentes sino que por el contrario se relacionan entre sí generando diferentes capas de vulnerabilidad en el sector.



Según un estudio realizado por CONLACTRAHO (2023) con 500 TRH de 14 países de la región, el 25% de las participantes habían sufrido algún tipo de violencia, ya sea física, sexual, verbal o psicológica. En la mayoría de los casos, la violencia es perpetrada por el empleador. Entre quienes han sido víctimas, el 43% decide guardar silencio por miedo a perder su trabajo, a pesar de tener conocimiento de sus derechos y de las leyes que las protegen.

Además, el 42% ha sufrido algún tipo de discriminación por el hecho de ser trabajadora del hogar, y el 20% ha experimentado discriminación por el color de su piel y un 28% ha sido víctima de estereotipos étnico-raciales en su entorno laboral. A partir de esto, reafirmamos que las violencias hacia las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) no son hechos aislados. Son fruto de una construcción histórica y cultural que ha definido este trabajo como subordinado, servil y sin reconocimiento. Esta narrativa, heredera de estructuras coloniales y patriarcales, ha permitido que diversas formas de violencia se naturalizan como parte del “rol” asignado a las trabajadoras del hogar.

La informalidad se convierte en un elemento que permea el trabajo remunerado del hogar, la cual debe entenderse como una condición laboral de desigualdad y una forma de violencia estructural que repercute en nuestras condiciones de vida actuales y también futuras. Según OIT (2018) 8 de cada 10 trabajadoras del hogar tienen empleos informales, lo que significa que no tienen acceso a la seguridad social, prestaciones sociales y por ende a una jubilación digna.

La ausencia de contratos escritos, salarios justos, irregularidad en las jornadas laborales y mecanismos efectivos de protección nos expone como TRH a múltiples violencias — económicas, psicológicas e institucionales — al colocarnos en una situación de extrema vulnerabilidad y dependencia frente a las personas empleadoras. Esta informalidad reproduce relaciones de poder desiguales, normaliza la precarización y limita el acceso a la justicia, reforzando ciclos de impunidad y exclusión que afectan de manera diferenciada a mujeres trabajadoras de hogar migrantes, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, jóvenes y adultas mayores.

A pesar de los avances que América Latina y El Caribe han registrado en los últimos años sobre la adopción del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011) y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019) de la OIT, nuestra realidad como TRH se encuentra marcada por una profunda desigualdad así como por una tendencia estructural. Como fue identificado por las propias TRH participantes en la construcción de la agenda: ***aún cuando existen leyes específicas y ratificación de convenios internacionales, el cumplimiento efectivo es limitado generando una brecha profunda entre los avances normativos formales y nuestras condiciones reales de trabajo.***

En vínculo con esto, en los talleres realizados con la subregión Andina —particularmente en Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia—, pese a la ratificación del Convenio 189, persisten prácticas generalizadas como: salarios por debajo del mínimo legal, ausencia de contratos escritos, baja afiliación a la seguridad social y una elevada informalidad laboral. Estas condiciones evidencian una débil capacidad estatal para la fiscalización del trabajo en hogares particulares y garantizar derechos laborales básicos, reforzando la desprotección estructural de las TRH.

En la subregión del Cono Sur, países como Argentina, Brasil y Chile cuentan con marcos normativos más robustos, leyes específicas para el trabajo remunerado del hogar y, en algunos casos, la ratificación tanto del Convenio 189 como del Convenio 190. Sin embargo, la informalidad laboral continúa siendo la norma y la fiscalización efectiva sigue siendo insuficiente, debido a la persistente concepción del hogar como un espacio privado históricamente excluido del control y la regulación laboral.

Por su parte, en México, República Dominicana y la subregión de Centroamérica el escenario es altamente heterogéneo. Coexisten países con ratificación del Convenio 189 y avances parciales en el reconocimiento de derechos —como México, Costa Rica, Panamá, Nicaragua y República Dominicana— junto a otros que aún no han ratificado el Convenio o carecen de legislación específica —como Guatemala, El Salvador y Honduras—. En todos los casos, los niveles de afiliación a la seguridad social de las TRH continúan siendo extremadamente bajos, profundizando su vulnerabilidad económica y social.

Esta precariedad, lejos de ser incidental, aparece en los relatos como condición estructural del modelo de servicio doméstico en la región que perpetúa condiciones de desigualdad y vulnerabilidad que enfrentan las TRH y que se ven profundizadas con interseccionalidades como la raza, condición étnica, condición migratoria, etc. (Acciari, 2025; Blofield, 2012; Chaney & Castro, 1989; Pineda Duque, et. al. 2025.).

En este contexto, la imagen presenta un panorama comparativo de los países de América Latina y el Caribe que han ratificado el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) y el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019):

Avances y pendientes en la ratificación de los Convenios OIT C189 y C190




Derechos laborales y protección frente a la violencia para las trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe

 **Convenio 189**
Trabajo del hogar

 **Convenio 190**
Violencia y acoso



¿Qué nos dice esta información?

-  Estos países reconocen los derechos laborales para las trabajadoras del hogar.
-  Estos países avanzan en la erradicación de la violencia.
-  Estos países siguen teniendo una deuda estructural con las trabajadoras.

País	C189	C190
 Argentina	 2014	 2021
 Bolivia	 2013	 No ratificado
 Brasil	 2018	 No ratificado
 Chile	 2015	 2023
 Colombia	 2014	 No ratificado
 Costa Rica	 2014	 2025
 Ecuador	 2013	 2021
 El Salvador	 No ratificado	 2022
 Guatemala	 No ratificado	 No ratificado
 Honduras	 No ratificado	 No ratificado
 México	 2020	 2022
 Nicaragua	 2013	 No ratificado
 Panamá	 2015	 2022
 Paraguay	 2013	 No ratificado
 Perú	 2018	 2022
 República Dominicana	 2015	 No ratificado
 Uruguay	 2012	 2020
 Venezuela	 No ratificado	 No ratificado

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT, Normlex, ratificaciones por Convenios

Lo anterior, permite identificar los compromisos y avances formales asumidos por el Estado en materia de los derechos laborales y protección a la violencia de las TRH que si bien la ratificación constituye un paso fundamental, no es suficiente para garantizar mejoras en las condiciones de vida. Esta debe venir acompañada de una implementación real y efectiva que designe presupuesto para el desarrollo de acciones sustantivas que mejoren las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la región.

La violencia como un problema múltiple e interseccional

Las trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe hemos sido un grupo históricamente vulnerado, expuesto de manera sistemática a relaciones laborales desiguales y a múltiples formas de violencia. La violencia que enfrentamos ha sido naturalizada y perpetuada en diferentes esferas sociales reproduciendo patrones y acciones de discriminación, racismo y exclusión que impacta los diferentes espacios de nuestra vida.

Por lo anterior, las violencias que vivenciamos deben ser comprendidas como un fenómeno estructural, multidimensional e interseccional. No se trata de hechos aislados ni de situaciones excepcionales, sino una secuencia de violencias que se expresan de manera cotidiana en los ámbitos laborales, familiares, institucionales y simbólicos.

Hablamos de violencias porque reconocemos que en nuestras vidas estas se materializan de múltiples formas que no son excluyentes entre sí; por el contrario, se superponen y generan mayores capas de vulnerabilidad y restricciones en el acceso a derechos. Es importante destacar que las violencias que enfrentamos deben ser analizadas y comprendidas desde las relaciones de poder que responden a desigualdades históricas de género, a dinámicas de subordinación y a sistemas de exclusión que atraviesan el trabajo remunerado del hogar.

Bajo este contexto, durante el Encuentro Regional “Actuemos ya contra la violencia”, llevado a cabo en Brasilia con lideresas representantes de 18 países de América Latina y el Caribe, se construyó colectivamente — desde y por las trabajadoras del hogar — el siguiente posicionamiento político-conceptual:

La violencia hacia las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe es múltiple e interseccional. Abarca dimensiones físicas, emocionales, económicas, simbólicas y sociales, y se agudiza por factores como la pobreza, la migración, la etnia, edad, discapacidad y el género. Esta violencia se reproduce tanto en los espacios públicos como privados, así como en la propias organizaciones y se manifiesta en prácticas como el no reconocimiento del trabajo, el incumplimiento de leyes, los estereotipos degradantes y la falta de acceso a mecanismos de justicia y protección para la vida.

A partir de este concepto, se identifican tipos de violencia específicos que permean e impactan la vida de las trabajadoras del hogar, estas violencias no se limita a una dimensión en específico sino que por el contrario, se reproduce en los diferentes espacios del tejido social. Además, desde una perspectiva estructural hay factores específicos como el patriarcado, estereotipos de género, racismo que reproducen estas violencias.

Desde el posicionamiento político-conceptual de CONLACTRAHO, la violencia no se manifiesta únicamente mediante agresiones visibles o situaciones extremas, sino que se también se expresa a través de condiciones laborales, prácticas sociales y omisiones institucionales que restringen el ejercicio pleno de derechos y reproducen relaciones de subordinación.

En vínculo con esto, la interseccionalidad es un elemento clave que permite comprender la profundidad y diversidad de formas en que la violencia se materializa en nuestras experiencias y condiciones de vida. Dichas violencias no son homogéneas ni se producen de la misma manera sino que por el contrario, son históricas y cambiantes de manera que se intensifican y adquieren formas

específicas cuando confluyen con ejes o factores de desigualdad (pobreza, etnicidad, migración, racismo, xenofobia) aumentando los niveles de precariedad, informalidad y desprotección en su ejercicio laboral.

Abordar la violencia desde la interseccionalidad implica por tanto, superar las lecturas fragmentadas y aisladas sobre la violencia y avanzar hacia una comprensión integral que comprenda el vínculo entre las manifestaciones de la violencia en la vida diaria de las TRH y las condiciones estructurales que las reproducen. Desde una perspectiva política y organizativa, CONACTRAHO reconoce también como violencias simbólicas y culturales que refuerzan la desigualdad de las TRH: los estigmas, discursos discriminatorios y prácticas que buscan deslegitimar nuestras demandas, limitar nuestra autonomía y debilitar la organización colectiva.

A partir de lo mencionado anteriormente, se presentan al menos seis formas de violencia que operan de manera simultánea y que fueron identificados mediante los procesos de trabajo desarrollados con las lideresas y representantes de sindicatos vinculados a CONACTRAHO:



VIOLENCIA ECONÓMICA Y LABORAL

Tiene una afectación directa en las condiciones de trabajo, los ingresos y la autonomía económica de las TRH.

¿Cómo se manifiesta?

- Salarios por debajo del mínimo legal.
- Retención del pago.
- No pago de horas extras.
- Pago en especies.
- Jornadas laborales extensas o cortas.
- Despido sin preaviso o indemnización.



VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL

Se expresa mediante prácticas que afectan la dignidad, la salud mental y el bienestar integral de las TRH.

¿Cómo se manifiesta?

- Humillaciones, insultos, burlas, gritos.
- Aislamiento (trabajo puertas adentro).
- Insultos fuertes o amenazas.
- Menosprecio.
- Desvalorización sistemática del trabajo realizado.
- Discriminación racial y clasista.
- Invalidación de emociones- situaciones.



VIOLENCIA FÍSICA

Comprende agresiones o daños directos contra la integridad física de las TRH.

¿Cómo se manifiesta?

- Empujones.
- Golpes.
- Castigos.
- Bofetadas.
- Castigos corporales y uso de la fuerza.
- Restricción forzada de tiempos de comida o descanso.



VIOLENCIA SEXUAL

Implica cualquier acción de carácter sexual ejercida hacia la TRH sin su consentimiento que se nutre de las relaciones de poder.

¿Cómo se manifiesta?

- Acoso sexual verbal o físico.
- Comentarios, insinuaciones o gestos sexualizados no deseadas.
- Agresiones por parte de empleadores o familiares.
- Tocamiento o roces físicos sin consentimiento.
- Coacción sexual vinculada al empleo (amenazas de despido, reducción salarial o expulsión del hogar).



VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Se reproduce cuando el Estado, los marcos normativos/ legales así como los sistemas de protección social excluyen, limitan o no garantizar los derechos de las TRH.

¿Cómo se manifiesta?

- Ausencia de contrato laborales.
- Informalidad laboral.
- Falta de acceso a seguridad laboral.
- Revictimización.
- No reconocimiento de derechos laborales. (vacaciones, jubilación, incapacidad).
- Débil fiscalización.



VIOLENCIA ESTRUCTURAL

Responde sistemas históricos de desigualdad de género, etnia, clase, migración entre otros que coloca a las TRH en mayores niveles de vulnerabilidad.

La violencia estructural sostiene, agudiza y reproduce todas las violencias.

¿Cómo se manifiesta?

- Invisibilización del trabajo remunerado del hogar.
- Naturalización de jornadas extensas de trabajo.
- Jerarquías raciales y de clase.
- Desvalorización social y económica del cuidado.
- Mayor afectación a mujeres racializadas, migrantes y empobrecidas.



Objetivos de nuestra agenda

- Fortalecer a CONLACTRAHO, a las organizaciones afiliadas y empoderar a las lideresas en la prevención, atención y combate de las diferentes violencias que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar mediante la ampliación de la capacidad organizativa, política y técnica.
- Exigir de los Estados que cumplan con sus obligaciones de prevención, atención, sanción y reparación frente a las violencias que enfrentan las TRH, ampliando derechos y garantizando la aplicación de marcos normativos existentes.
- Coordinar acciones en nivel regional que permitan monitorear el cumplimiento e implementación de leyes y convenios vinculados al trabajo remunerado del hogar generando presión y compromiso de los gobiernos en la prevención y atención de las violencias que enfrentan las TRH.
- Promover un cambio cultural mediante la sensibilización y desnaturalización de las violencias y discriminación hacia las trabajadoras remuneradas del hogar que permita avanzar hacia relaciones laborales y sociales libres de violencia.
- Fortalecer, cualificar y efectivizar la participación de CONLACTRAHO en espacios de incidencia internacionales para conquistar nuevos derechos, exigir el cumplimiento de la normas existentes y generar mayor visibilidad frente a situación de abusos o no cumplimiento de normas.



Enfoques y principios orientadores de la agenda

Nuestra **Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y El Caribe (ARVDR-TRH)** se sustenta en un conjunto de enfoques transversales y principios orientadores que responden a la diversidad de realidades que permea al movimiento así como nuestra trayectoria política. Dichos enfoques y principios no solo permiten la comprensión integral de las violencias que enfrentamos en la cotidianidad sino que también guían el diseño, la implementación y el seguimiento de las acciones. A continuación, se presentan los enfoques y principios:

Enfoque de derechos humanos y no discriminación

Desde el enfoque de derechos humanos se reconoce que todas las formas de violencias que enfrentamos las TRH constituyen en sí mismas violaciones a derechos fundamentales y no son situaciones aisladas o individuales. De manera que, el trabajo remunerado del hogar al igual que el resto de trabajo es un trabajo con derechos y por tanto, las violaciones que se reproducen deben ser atendidas y abordadas con la misma rigurosidad que en cualquier espacio laboral.

Nuestro enfoque se basa en instrumentos internacionales de derechos humanos así como en estándares laborales promovidos por la OIT en especial el **Convenio 189** sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos y el **Convenio 190** sobre la eliminación de violencia y el acoso en el mundo laboral que de manera explícita reconoce que todas las personas tiene derecho a un entorno laboral libre de discriminaciones y violencias. A la vez, se alinea con los compromisos asumidos por los diferentes Estados en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que obliga a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Enfoque de género

A través del enfoque de género se logra comprender cómo las violencias que transversaliza el trabajo remunerado del hogar están vinculadas a la feminización histórica del trabajo remunerado y de los cuidados así como a la persistencia de los estereotipos de género que naturaliza y asigna a las mujeres la responsabilidad del cuidado y servicio. Desde este enfoque se reconoce que la desigualdad de género permea todos los espacios laborales y que las mujeres por el simple hecho de ser mujeres enfrentan mayores niveles de desigualdad que se expresan tanto en la división sexual del trabajo así como en la desvalorización del TRH por tanto, las violencias que enfrentamos las TRH no puede desvincularse de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, ni de las prácticas sociales que legitiman la subordinación, el control y la sobrecarga laboral.

Es importante destacar que nuestra agenda se articula con marcos promovidos por **ONU Mujeres y el Sistema de Naciones Unidas en particular con la Plataforma de Acción para Beijing, estándares internacionales sobre la eliminación y acoso en el ámbito laboral y con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible especialmente en el ODS 5 “Igualdad de Género”** que a través de sus metas busca eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas incluidas aquellas que ocurren en el ámbito laboral.

Enfoque de interseccionalidad y antirracismo

En América Latina y el Caribe, el trabajo remunerado del hogar ha sido históricamente realizado por mujeres afrodescendientes, indígenas y migrantes, lo que evidencia la persistencia de estructuras racistas y coloniales que sitúan a determinados cuerpos y territorios en posiciones de mayor vulnerabilidad. La incorporación del enfoque de interseccionalidad y antirracismo parte de reconocer que las violencias hacia las trabajadoras remuneradas del hogar no nos afectan a todas de la misma manera sino que estas se agudizan cuando se cruzan con diferentes aspectos factores como el género, la clase social, discapacidad, raza, condición migrante, entre otras.

Este enfoque permite visibilizar cómo el racismo, el capitalismo y el patriarcado operan de manera simultánea, reproduciendo formas específicas de violencia, exclusión y desprotección. La adopción de este enfoque es coherente con las recomendaciones de organismos regionales y con los análisis de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que ha documentado cómo las desigualdades estructurales de la región se expresan con particular crudeza en el sector del trabajo remunerado del hogar.

Principios orientadores de la agenda

Participación protagónica de las TRH y sus organizaciones

El papel protagónico de las mujeres trabajadoras del hogar, sus voces, experiencias y sentires son un eje medular en la construcción de la agenda, ya que, la implementación de las diferentes técnicas (talleres participativas, grupos focales, etc) permitió la reconstrucción y comprensión de las violencias que se enfrentan en la cotidianidad.

Desde este principio, se sustenta en que somos nosotras, desde nuestras vivencias, quienes aportamos los diversos elementos que permiten reconstruir, comprender y analizar las condiciones de violencias que permean el trabajo remunerado del hogar por tanto, la respuesta integral a la violencia que enfrentamos no será efectiva sino parte de nuestras propias demandas, saberes y experiencias.

Desde CONLACTRAHO, este principio refleja una trayectoria histórica de organización sindical y articulación regional, y se alinea con los estándares de participación y diálogo social promovidos por la OIT, que reconocen el rol fundamental de las organizaciones de trabajadores en la defensa de derechos y en la construcción de políticas públicas más justas e inclusivas.

Cuidados y autocuidado como compromiso político

Desde la agenda se reconoce que el cuidado y autocuidado es una práctica tanto individual como un compromiso colectivo y político para proteger la salud y garantizar la sostenibilidad de las trabajadoras del hogar. Desde nuestro lema **¿quién cuida a las que cuida?** Reconocemos la importancia de incorporar el cuidado y autocuidado en los diferentes espacios que habitamos promoviendo condiciones organizativas seguras, redes de apoyo así como estrategias de acompañamiento que garanticen acciones de incidencia seguras.



Nuestra propuesta de ejes

En este apartado se presentan los cinco ejes estratégicos de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe que constituyen el núcleo operativo y político de la agenda. Cabe destacar que estos ejes se derivan de los insumos y aportes de las trabajadoras remuneradas del hogar buscando responder de manera integral a las múltiples violencias que atraviesan nuestras vidas.

Dado la interseccionalidad de los ejes las acciones son complementarias entre sí en temas de prevención, protección, incidencia, fortalecimiento organizativo y transformación cultural reconociendo que la violencia requiere respuestas e intervenciones simultáneas en términos sociales, estructurales y culturales.

La presentación de los ejes busca ofrecer una comprensión clara de los desafíos que se pretende abordar, sin perder de vista su carácter interrelacionado y complementario. En este sentido, los ejes no deben leerse como bloques aislados, sino como componentes de una estrategia integral orientada a la prevención, atención y erradicación de las violencias.

Posteriormente, en el apartado de Estrategia de acción, se desarrolla la teoría del cambio que sustenta la Agenda Regional y se presenta la matriz de operativización de los ejes, la cual sistematiza, para cada eje, su objetivo específico, las acciones generales previstas y los resultados esperados. Esta estructura busca facilitar la implementación, el seguimiento y la evaluación de la Agenda, así como orientar la articulación de esfuerzos a nivel nacional y regional.



Eje 1. Fortalecimiento organizativo, político y sindical

Las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) enfrentan una capacidad limitada para prevenir, atender y denunciar las violencias debido a:

- Falta de recursos y estructuras adecuadas para atender a las trabajadoras víctimas de violencia;
- Falta de formación específica en derechos, violencias y rutas de denuncia;
- Ausencia o debilidad de protocolos internos y redes formales de apoyo;
- Sobrecarga de trabajo y cuidados que dificulta la participación;
- Fragilidad financiera e institucional que afecta la sostenibilidad del trabajo político.

Esto reduce la fuerza colectiva para enfrentar las violencias y debilita la presencia de las TRH como sujetas políticas. Es bajo este contexto, que mediante el primer eje de la agenda regional se planea reforzar a las organizaciones de TRH como sujetas políticas y colectivas capaces de prevenir, atender y guiar sobre rutas de denuncias así como la promoción de incidencia política desde liderazgos feministas e interseccionales.



Eje 2. Exigibilidad estatal frente a violencias

A pesar de la existencia de instrumentos internacionales como el C189 y C190 de la OIT así como de políticas o leyes nacionales en temas de igualdad, cuidados, seguridad social, entre otros, los países de la región muestran una implementación limitada, desigual y poco eficaz esto sumado a la debilidad que enfrentan los sistemas institucionales de denuncia y protección que suelen ser revictimizantes, lentos y poco accesibles.

Además, las trabajadoras del hogar seguimos siendo víctimas de violencia institucional, clasista, racista y patriarcal, que se expresa en el trato recibido en fiscalías, juzgados, instituciones policiales e incluso en espacios de toma de decisiones. Estas prácticas reproducen la histórica desvalorización del trabajo del hogar y cuidados, perpetuando la impunidad y la falta de reparación.

Un desafío crítico continúa siendo la ausencia de datos estadísticos, registros administrativos y sistemas de información específicos que permitan dimensionar las violencias económicas, psicológicas, físicas y sexuales que vivenciamos. La falta de datos impide diseñar políticas públicas basadas en evidencia, limita la adopción de medidas de protección efectivas y contribuye a la persistencia de una impunidad generalizada, que profundiza nuestra vulnerabilidad frente a múltiples formas de violencia.



Eje 3. Mecanismos regionales de articulación, protección y seguimiento

Las violencias hacia las TRH son un fenómeno regional, pero las respuestas suelen ser fragmentadas y aisladas por país. En este línea, dentro de las principales problemáticas identificadas en este eje se encuentran la poca existencia de herramientas para recopilar y comparar datos a nivel regional; débil coordinación frente a violencias transfronterizas (especialmente contra trabajadoras migrantes); escasos espacios permanentes para formular posicionamientos regionales conjuntos y la falta de un mecanismo visible que permita monitorear y presionar a los Estados en su respuesta frente a las violencias. Considerando lo anterior, mediante este eje se busca la consolidación de un mecanismo regional de articulación, protección y seguimiento que permita compartir información, coordinar acciones, construir estándares comunes y monitorear las violencias y las respuestas estatales en toda la región.



Eje 4. Transformación sociocultural

Los diferentes tipos de violencia se sostienen y alimentan en patrones socioculturales profundamente arraigados en la normalización de la violencia como “parte del trabajo”; el racismo, clasismo y lógicas coloniales que deshumanizan y servilizan a las trabajadoras; la invisibilización de sus aportes en la economía, educación y cultura; desinformación sobre derechos, rutas de denuncia y condiciones mínimas de trabajo digno así como en la ausencia de narrativas que reconozcan el trabajo del hogar y de cuidados como trabajo con derechos.

Mediante el eje cuatro, se busca sensibilizar y contribuir a la desnaturalización de las violencias y discriminación hacia las TRH promoviendo imaginarios y prácticas sociales basadas en los derechos humanos, entornos libres de violencia, equidad y dignidad. Reconociendo y posicionando el valor social, económico y político del trabajo remunerado del hogar.



Eje 5. Incidencia internacional

Si bien es cierto que las leyes y su aplicación dependen de los gobiernos en nivel nacional, los espacios de participación e incidencia internacionales son de una importancia fundamental para conquistar y ampliar derechos. Con efecto, organismos como la OIT o la OEA producen normas y convenios que obligan a los Estados partes, como por ejemplo, los C 189 y C 190 de la OIT, o la Convención Belém do Pará. Estos tratados generan compromisos legales y políticos para los gobiernos, además de crear padrones mínimos y fundamentos internacionales para la garantía de derechos. Siendo así, la CONLACTRAHO y sus organizaciones afiliadas debemos utilizar estos espacios para generar nuevas normas, hacer cumplir las existentes y presionar a sus Estados vía estrategias de movilizaciones internacionales.

Estrategias de acción

Con base en los ejes de trabajo y resultados esperados expuestos, proponemos nuestra teoría del cambio para prevenir y erradicar la violencia contra las trabajadoras remuneradas del hogar. Una teoría del cambio es lo que conecta nuestra análisis de la situación a nuestras acciones, con el objetivo de transformar nuestro contexto y superar las violencias en nuestro sector. Así, fundamentándonos en las voces de las representantes que participaron en los encuentros presenciales y virtuales y en nuestro ciclo de debates sobre violencias, construimos colectivamente la siguiente estrategia:

Si tenemos organizaciones de trabajadoras del hogar fortalecidas, con lideresas empoderadas y cualificadas, tendremos mayor capacidad de incidencia a nivel local, nacional y regional, lo que por su vez permitirá cambios normativos y el fortalecimiento de mecanismos de implementación y seguimiento de los derechos, llevando por consecuencia a una mejoría de las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras del hogar y a la disminución de las violencias en el sector.



Matriz de operativización de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe

Eje de trabajo	Objetivo	Acciones generales	Resultados
<p>1. Fortalecimiento organizativo, político y social</p>	<p>Fortalecer las organizaciones afiliadas y empoderar a la lideresas para poder prevenir, atender y combatir las violencias.</p>	<p>Implementar procesos de formación con TRH lideresas sobre violencias, tipos de violencias, ciclos de violencia, derechos laborales, rutas de denuncia sobre violencia.</p> <p>Crear y ejecutar capacitaciones sobre los Convenios 189 y 190 (su alcance, aplicabilidad) y seguridad digital.</p> <p>Capacitar a TRH lideresas sobre primeros auxilios psicológicos y contención en contextos de crisis como herramienta para dar contención a situaciones de violencia.</p> <p>Realizar un mapeo regional para identificar los principales mecanismos de denuncia, leyes y normativas que existen en los diferentes países que integran la CONLACTRAHO.</p> <p>Elaborar y divulgar formatos o guías de protocolos internos de prevención y atención de violencias dentro de las organizaciones así como orientaciones sobre presentación de denuncias.</p>	<p>35 Organizaciones afiliadas a CONLACTRAHO formadas sobre tipos de violencias, derechos y rutas de denuncia y apoyo / Trabajadoras del hogar empoderadas e informadas para defenderse colectivamente, denunciar y apoyar a las víctimas de violencia.</p> <p>35 Organizaciones afiliadas a CONLACTRAHO capacitadas sobre el C189 y C190.</p> <p>100 lideresas formadas e informadas en primeros auxilios psicológicos, contención en contextos de crisis y en capacidad de poder atender a las trabajadoras en sus organizaciones.</p> <p>Mapeo regional elaborado que identifica los mecanismos de denuncia, leyes y normativas existentes sobre violencias hacia las trabajadoras remuneradas del hogar en los países que integran CONLACTRAHO.</p> <p>Guías y protocolos internos diseñados e implementados dentro de las organizaciones.</p>

Matriz de operativización de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe

Eje de trabajo	Objetivo	Acciones generales	Resultados
<p>2. Exigibilidad estatal frente a las violencias</p>	<p>Exigir de los Estados que cumplan con sus obligaciones de prevención, atención, sanción y reparación frente a las violencias que enfrentan las TRH, ampliando derechos y garantizando la aplicación de marcos normativos existentes.</p>	<p>Desarrollar procesos de formación con organizaciones afiliadas a CONLACTRAHO sobre exigibilidad de derechos, responsabilidades del Estado y mecanismos institucionales de denuncia y protección frente a las violencias.</p> <p>Capacitar a las organizaciones afiliadas de CONLACTRAHO sobre el uso estratégico del Convenio 189 y 190 en la exigibilidad de acciones estatales.</p> <p>Desarrollar un diagnóstico regional sobre la implementación efectiva del Convenio 189 y del Convenio 190 de la OIT en relación con las violencias que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar.</p>	<p>Nivel de formalización en el sector aumentado.</p> <p>Proporción de trabajadoras del hogar afiliadas al seguro social aumentado.</p> <p>Brecha de implementación de normas y convenios reducida.</p> <p>Mecanismos de fiscalización dentro de los hogares establecidos.</p> <p>Mecanismos de prevención y atención específicos para las TH diseñados e implementados.</p>

Matriz de operativización de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe

Eje de trabajo	Objetivo	Acciones generales	Resultados
<p>3. Mecanismos regionales de articulación, protección y seguimiento</p>	<p>Coordinar acciones en nivel regional para monitorear la implementación de leyes y convenios, generando presión y compromiso para los gobiernos.</p>	<p>Crear y coordinar un Observatorio Regional Sobre la Violencia, conectado a un sistema de reporte e registro interno a las organizaciones de trabajadoras del hogar.</p> <p>Promover que en los países que han ratificado el C189 exista en la páginas web de los Ministerios de Trabajo modelos básicos de contratos para TRH.</p> <p>Impulsar un “semáforo regional” que evalúe el cumplimiento estatal en materia de prevención y atención de violencias hacia TRH.</p> <p>Coordinar la participación de CONLACTRAHO y sus entidades afiliadas en mecanismos de seguimiento y participación de la sociedad civil, como por ejemplo en la CEPAL o el MESECVI (Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará)</p> <p>Monitorear, reportar y denunciar las brechas de implementación de convenios internacionales en los países, en organismos como la OIT o la CIDH.</p> <p>Fortalecer la participación cualificada de CONLACTRAHO en la CISS, para una mejor coordinación con los ministerios de seguridad social, mayor capacidad de producción de datos y oportunidades de intercambios y formaciones.</p> <p>Emitir posicionamientos, comunicados y cartas regionales desde CONLACTRAHO ante situaciones de violencia, retrocesos normativos o casos emblemáticos en la región.</p>	<p>Observatorio Regional Sobre la Violencia creado, con puntos focales por país y mecanismo de coordinación regional.</p> <p>18 países con modelos básicos de contratos para TRH disponibles en los Ministerios de Trabajo de países con ratificación del C189.</p> <p>Semáforo regional elaborado y aplicado.</p> <p>Reportes sobre el tema de la violencia enviados por las organizaciones afiliadas al MESECVI</p> <p>Denuncias por incumplimiento de los Convenios 189 y 190 elaboradas y presentadas ante la OIT y/o la CIDH por las organizaciones afiliadas.</p> <p>Efectiva participación en espacios de coordinación, intercambio y formación, orientados a la articulación con ministerios de seguridad social y al fortalecimiento de capacidades técnicas.</p> <p>Posicionamientos, comunicados y cartas regionales emitidos por CONLACTRAHO ante situaciones de violencia.</p>

Matriz de operativización de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe

Eje de trabajo	Objetivo	Acciones generales	Resultados
4. Transformación sociocultural	Sensibilizar y contribuir a la desnaturalización de las violencias y discriminación hacia las TRH, promover un cambio cultural.	<p>Campañas comunicacionales en fechas clave (25N, 8M, 1º de Mayo, Día Internacional de las TRH, 16 días de activismo, etc.).</p> <p>Producir materiales accesibles protagonizados por las propias TRH.</p> <p>Material de información dirigido a las TRH sobre sus derechos, rutas de denuncia y participación de los sindicatos y asociaciones del sector.</p> <p>Desarrollar materiales y espacios dirigidos a empleadores/as y familias para promover relaciones laborales libres de violencia.</p> <p>Socializar en redes sociales datos e información sobre las investigaciones realizadas por CONLACTRAHO.</p>	<p>Causas y tipos de violencias hacia las TRH visibilizadas ampliamente en los 18 países.</p> <p>Alianzas fortalecidas con medios comunitarios, organizaciones feministas e instituciones públicas.</p> <p>CONLACTRAHO posicionada como referente regional en información y comunicación sobre derechos de las TRH.</p>

Matriz de operativización de la Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe

Eje de trabajo	Objetivo	Acciones generales	Resultados
<p>5. Incidencia ante organismos y entes nacionales</p>	<p>Fortalecer, cualificar y efectivizar la participación de CONLACTRAHO en espacios de incidencia internacionales para conquistar nuevos derechos, exigir el cumplimiento de la normas existentes y generar mayor visibilidad frente a situación de abusos o no cumplimiento de normas.</p>	<p>Realizar acciones de incidencia en los países para promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT en El Salvador, Guatemala y Venezuela.</p> <p>Dar seguimiento a la implementación del Convenio 190 de la OIT en los países de la región, priorizando su aplicación para las trabajadoras remuneradas del hogar.</p> <p>Participar de manera organizada en espacios formales de incidencia y diálogo a nivel nacional e internacional (como OIT, CISS, CEPAL u otros), llevando posicionamientos comunes desde CONLACTRAHO.</p> <p>Elaborar y presentar posicionamientos y comunicaciones sencillas dirigidas a entes nacionales sobre situaciones de violencia, incumplimiento de derechos o vacíos en la protección de las TRH.</p> <p>Impulsar procesos de diálogo y articulación formal con entes clave para posicionar la Agenda Regional y sus demandas prioritarias.</p>	<p>C 189 ratificado en Honduras, El Salvador, Guatemala y Venezuela</p> <p>C 190 ratificado en los 18 países</p> <p>Mecanismos de monitoreo y seguimiento creados en los países</p> <p>Efectiva participación de CONLACTRAHO en por lo menos 2 espacios de diálogo e incidencia de formal anual (CISS, OIT, CEPAL...)</p> <p>Posicionamientos y comunicaciones presentadas sobre violencias, incumplimiento de derechos y vacíos de protección hacia las TRH.</p> <p>Procesos de diálogo y articulación establecidos con actores clave para la presentación y posicionamiento de la Agenda Regional y sus demandas prioritarias.</p>



Mapeo de actores

El mapeo de actores es un componente central para la implementación, seguimiento e incidencia política de la agenda pues, permite identificar posibles alianzas para lograr establecer un trabajo coordinado y colectivo.

Actores internacionales y regionales

Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), Instituto Latinoamericano del Ombudsman / Defensorías del Pueblo, ONU Mujeres, Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, Organización Internacional del Trabajo, Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), Corte Interamericana de Derechos Humanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Confederación Sindical Internacional (CSI), Confederación Sindical de las Américas (CSA).



Actores nacionales

Organizaciones afiliadas CONLACTRAHO, Ministerios de Trabajo, Ministerios o institutos nacionales de las mujeres, Organizaciones feministas y de derechos humanos, Organizaciones sindicales y centrales, Sistemas de justicia y protección, Academia y espacios de producción de conocimiento.



Organizaciones No Gubernamentales

Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (CARE), Centro de Solidaridad Internacional de la AFL/CIO, Consejo Latinoamericano en Ciencias Sociales (CLACSO), Comité de Latinoamérica y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM), Friedrich-Ebert- Stiftung (FES), OXFAM América Latina.



Es por esto, con base a la trayectoria política y organizativa de la CONLACTRAHO así como a las alianzas estratégicas que se han logrado construir a lo largo de tiempo desde la ARVDR-TRH se identifican tres niveles de actores que pueden aportar y estar vinculados con la agenda reconociendo que la prevención, atención y acompañamiento de las violencias que enfrentan las TRH requiere un abordaje multinivel.

Cabe destacar que el mapeo de actores es una herramienta viva y dinámica que requiere seguimiento y actualización periódica. En este sentido, los actores que se presentan no constituyen un listado cerrado o exclusivo sino que por el contrario, se posicionan como un referente inicial para el establecimiento o fortalecimiento de alianzas estratégicas las cuáles que puedan ampliarse, ajustarse o redefinirse según las prioridades de la agenda, CONLACTRAHO y de las acciones de incidencia que se impulsan en cada contexto.

Riesgos en la implementación de la Agenda Regional

La implementación de la Agenda Regional se encuentra transversalizada por riesgos externos derivados del contexto político, institucional, económico y social que permea los diferentes países de la región de América Latina y el Caribe así como por riesgos internos que responden a las dinámicas del movimiento sindical. Por esta razón, algunos de los riesgos identificados son:

Riesgos externos

- Inestabilidad política y debilitamiento institucional que puede implicar retrocesos normativos, debilitamiento de políticas y reducción de espacios de diálogo con nuestras organizaciones.
- Limitada capacidad estatal para prevenir, atender y sancionar las violencias que se traduce en sistemas de justicia poco accesibles, respuestas fragmentadas, revictimización.

- Reducción de los fondos de cooperación internacional a las organizaciones de TRH.
- Insuficiencia de recursos públicos y presupuestos para instituciones y programas que atienden a las TRH afectando la aplicación de los C 189 y 190.
- Baja voluntad política para atender estándares internacionales del trabajo.
- Escenarios electorales adversos a la agenda de los derechos laborales y de género de las TRH.
- Incorporación limitada y desigual de la perspectiva de género en las políticas públicas, leyes y convenios debilitando la efectividad de prevenir y atender los diferentes tipos de violencia que enfrentamos las TRH.

Riesgos internos

- Limitación para asegurar la autonomía y sostenibilidad organizativa en un contexto de alta dependencia a la cooperación internacional y de cambios en sus prioridades.
- Sobrecarga del trabajo organizativo y de cuidados en las lideresas.
- Desafíos para el trabajo conjunto entre organizaciones de TRH, asociados a contextos diversos y a la disponibilidad limitada de recursos.

Debido al cambio constante en los diferentes contextos y dinámicas es recomendable revisar de manera periódica los riesgos que pueden afectar la implementación de la Agenda así como las medidas para mitigarlos tanto a nivel nacional como regional.

Implicaciones de la Agenda Regional para el Secretariado de CONLACTRAHO

La Agenda Regional sobre Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias, Discriminación y Racismo hacia las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de América Latina y el Caribe es el resultado de un proceso de trabajo colectivo, colaborativo y participativo realizado con y desde las mujeres trabajadoras remuneradas. Por tanto, se constituye en una herramienta programática, política y estratégica sobre cómo CONLACTRAHO gestiona los ejes estratégicos desde una visión integral, interseccional y con enfoque de género.

La operativización de la agenda implica un trabajo coordinado y articulado para lograr los resultados previstos y que esto a su vez, respondan a la visión estratégica de CONLACTRAHO, sus principios y estatutos. Destacando que, el establecimiento de alianzas con actores del mismo sector u otros sectores se posiciona como un elemento central para lograr resultados sostenidos e integrales.

De acuerdo con los estatutos de la CONLACTRAHO, el Secretariado integrado por las secretarías generales, finanzas, fiscalización, organización, defensa y derechos humanos, educación y comunicación, actas y archivos se posiciona como la autoridad colegiada de la Confederación con carácter permanente y ejecutivo, para las cuáles se establecen deberes y responsabilidades específicas.

¿Cuál es nuestro rol como Secretariado?

En gestión y ejecución

La Agenda a nivel regional estará a cargo del Secretariado quién tiene la máxima responsabilidad de ejecutar, coordinar y propiciar el trabajo colectivo para el alcance de las actividades. Sin embargo, para lograr una implementación efectiva de la agenda es necesario el compromiso e involucramiento activo de las organizaciones afiliadas en la implementación de la misma. Por tanto entre los principales responsabilidades del Secretariado se destaca:

- Apropiar y comprender integralmente la Agenda incluyendo los objetivos, los enfoques así como los ejes estratégicos y su operativización como aspecto clave en la implementación.
- Socialización y apropiación de la Agenda con las organizaciones afiliadas a CONLACTRAHO en los diferentes países de la región con énfasis en la comprensión de los ejes estratégicos, matriz de operativización y principios.
- Articulación entre las Secretarías de CONLACTRAHO y las lideresas de las organizaciones afiliadas para la implementación de la agenda.
- Coordinación y acompañamiento en la implementación regional de la Agenda asegurando la coherencia entre los distintos ejes de acción y sus resultados.
- Implementación de espacios de seguimiento y realimentación para identificar los avances de las acciones, los desafíos y ajustes necesarios en caso de requerirse.
- Posicionar la agenda regional en espacios de incidencia regionales e internacionales.

Reconociendo que lo mencionado anteriormente requiere un trabajo constante de construcción colectiva de conocimiento, alianzas y estrategias resulta clave documentar y sistematizar las experiencias, aprendizajes y resultados generales.

Comunicación

El rol que tiene el Secretariado está orientado en el fortalecimiento y apropiación colectiva para visibilizar tanto de manera interna como externa las violencias que enfrentamos las trabajadoras remuneradas del hogar posicionando nuestras demandas en espacios de incidencia. Por tanto, desde este rol la articulación de esfuerzos regionales y nacionales es central en la comunicación e incidencia de la agenda.

En términos de comunicación es necesario la construcción de una estrategia de comunicación que para orientar el trabajo coordinado entre las organizaciones afiliadas y CONLACTRAHO.



Referencias bibliográficas

Acciari, L. (2025). Da crise do cuidado ao cuidado como exploração: Quem se importa com as trabalhadoras domésticas? *Tempo Social*, 37(3), 1–22. <https://revistas.usp.br/ts/article/view/238490>

Blofield, M. (2012). *Care work and class: Domestic workers' struggle for equal rights in Latin America*. Pennsylvania State University Press.

Casanova, L., Acciari, L., Brites, J., Ossandón, J., Hutchison, E., Pérez, I., & Poblete, L. (2025). *Mujeres, trabajadoras y mucho más: Los desafíos del trabajo del hogar en América Latina*. Universidad del Pacífico.

Chaney, E., & Castro, M. G. (1989). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean*. Temple University Press.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT), & ONU Mujeres. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19 (Brief No. 11)*. http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_747874.pdf

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLECTRAHO) & CARE. (2023). *Estudio sobre racismo, discriminación y violencias de género en el mundo del trabajo y estrategias de incidencia para cambios de prácticas sociales*. <https://conlectraho.org/wp-content/uploads/2024/04/LIBRO-VIOLENCIA-INN-21-MARZO-1.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:2551460,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. ILO. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. ILO. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/making-decent-work-reality-domestic-workers-progress-and-prospects-ten>

Pineda Duque, J. A., Castiblanco Moreno, S. E., & Posso Quiceno, J. L. (2025). *Trabajadoras del servicio doméstico en Colombia: Cambios y continuidades en pospandemia*. En L. Casanova et al. (Eds.), *Mujeres, trabajadoras y mucho más: Los desafíos del trabajo del hogar en América Latina* (pp. 97–119). Universidad del Pacífico.

Velázquez Narváez, Y., Peña Cárdenas, F., & Ruíz Ramos, L. (2020). *Trabajadoras del hogar: Grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral*. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 6(51), 138–162. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>



Anexos

Glosario de términos claves

- **Acoso:** todo acto y comportamiento no deseado por parte de la persona que lo sufre y que conlleve abuso de poder por parte de quien lo ocasiona.
- **Acoso laboral:** conjunto de conductas de agresión u hostigamiento, que se ejercen de forma persistente y sistemática en el entorno de trabajo.
- **Acoso sexual:** Cualquier conducta de naturaleza sexual, verbal o física, no consentida por la persona que la recibe. Incluye otros tipos de violencia no física como comentarios sexuales sobre el cuerpo, solicitud de favores sexuales, miradas sexuales o exhibición de órganos sexuales. ([ONU Mujeres, 2024](#))
- **Desprotección social:** maltrato verbal y físico, abuso intencionado y vulneración de derechos sin que las entidades gubernamentales respalden y nos aseguren condiciones dignas de trabajo.
- **Fiscalización:** sistema clave para asegurar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral en los lugares de trabajo velando por las condiciones de trabajo y protección de las personas trabajadoras identificando abusos y fomentando una cultura de trabajo decente. ([OIT, 2024](#))
- **Informalidad:** Es una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional traducéndose en la falta de contratos que aseguren derechos y responsabilidad, no cobertura social, etc. ([OIT, s.f](#))
- **Nuevas formas de esclavitud:** Según la OIT puede observarse por ejemplo la trata de personas, el trabajo infantil, endeudamiento con el empleador, el reclutamiento forzoso de niños para la guerra, entre otras formas.
- **Precarización laboral:** situaciones o eventos multidimensionales que sufren las personas trabajadoras y que se visibilizan en inestabilidad en el empleo, inseguridad, incertidumbre, falta de garantía en las condiciones de trabajo y poco acceso a la protección social. ([Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud](#))
- **Políticas públicas con enfoque de género:** son decisiones que muestran la voluntad política de los gobiernos y administraciones públicas o privadas, para poner en marcha actividades, planes, proyectos, o programas en favor de las mujeres, de identidades o expresiones de género u orientación sexual distinta al de hombre-mujer. Se diseñan especialmente para satisfacer las necesidades de distintos grupos sociales. ([CONLACTRAHO, 2023](#))
- **Seguridad social:** es un derecho humano y todas las personas, independientemente del lugar donde vivan, deben tener garantizado al menos un nivel mínimo de protección social básica. ([OIT, 2012](#))
- **Trabajo decente:** oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. ([OIT, 2018](#))
- **Trabajo desigual e imperfecto:** desequilibrio de oportunidades para acceder a un trabajo entre hombres y mujeres, por condiciones de edad, discapacidad, migración, personas

LGBTIQ+

- **TRH:** Trabajadoras Remuneradas del Hogar
- **Violencia contra las mujeres:** violencia ejercida contra las mujeres por el hecho de ser mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental o sexual, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. [\(ONU Mujeres, 2024\)](#)
- **Violencia de género:** todo acto o maltrato físico, psicológico, patrimonial, o de cualquier forma por su identidad o expresión de género u orientación sexual.
- **Violencia física:** Implica causar o intentar causar daño a una persona golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiendo, negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. [\(ONU Mujeres, 2024\)](#)
- **Violencia sexual:** Conlleva obligar a una persona a participar en un acto sexual sin su consentimiento. [\(ONU Mujeres, 2024\)](#)
- **Violencia psicológica:** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo. [\(ONU Mujeres, 2024\)](#)
- **Violencia emocional:** Se trata de afectar a una persona haciéndola sentir menos valiosa, por ejemplo con críticas constantes, insultos o palabras que la lastiman. También incluye intentar dañar su relación con sus hijas o hijos, o impedirle que vea a su familia y amistades. [\(ONU Mujeres, 2024\)](#)
- **Violencia económica:** tipo de abuso que se produce cuando una persona controla y manipula los recursos financieros de otra manteniendo un control total de sus recursos financieros y generando dependencia e imposibilidad de la persona afectada de acceder a ellos. [\(ONU Mujeres, 2024\)](#)
- **Violencia estructural:** Hace referencia a las formas de violencia incorporadas en los sistemas sociales, políticos, económicos como la pobreza, la exclusión o la desigualdad que tiene un daño directo en la satisfacción de necesidades básicas y que son resultados de la estratificación social. [\(La Parra y Tortosa, 2003\)](#)
- **Violencia digital:** Es cualquier acto dañino cometido, facilitado, agravado o amplificado mediante herramientas digitales o tecnologías de la información y comunicación. Esta violencia puede manifestarse en espacios en línea o fuera de línea mediante el uso de tecnología. La violencia digital incluye: ciberacoso, sexting, doxing. [\(ONU Mujeres, 2024\)](#)
- **Violencia institucional:** Son los actos, omisiones o abusos cometidos por el personal de instituciones públicas o de gobiernos que obstaculizan, impiden u obstruyen el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas y en caso más específico de las trabajadoras del hogar.



Agenda Regional
sobre Prevención,
Atención y Erradicación
de las Violencias,
Discriminación y
Racismo hacia las
Trabajadoras
Remuneradas
del Hogar
de América
Latina
y el Caribe